

Der Arbeitsdirektor

Seine Rechtsstellung
im Gesellschafts- und Arbeitsverfassungsrecht.

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung der Doktorwürde
der Hohen Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg i. Brsg.

vorgelegt von
RUTH INGRID KERB
aus Pinswang,
Landkreis Rosenheim/Obb.

1963

D E R A R B E I T S D I R E K T O R

Seine Rechtsstellung
im Gesellschafts- und Arbeitsverfassungsrecht

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung der Doktorwürde
der Hohen Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg i. Brsg.

vorgelegt von
Ruth Ingrid Kerb
aus Pinswang,
Landkreis Rosenheim/Obb.

München 1964

Dekan: Prof. Dr. Hans-Heinrich Jescheck
Erstreferent: Prof. Dr. Gustav-Adolf Bulla
Correferent: Prof. Dr. Fritz Rittner

Tag der mündlichen Prüfung: 22. Februar 1963



UNI-Druck, München 13, Amalienstraße 85

INHALTSÜBERSICHT

Abkürzungsverzeichnis	Seite XIII
Literaturverzeichnis	XVI

Der Arbeitsdirektor

Seine Rechtsstellung im Gesellschafts- und Arbeitsverfassungsrecht

Einleitung	1
<u>1. Kapitel</u>	
Die Einführung eines Arbeitsdirektors in der Montanindustrie	4
A. Die geschichtliche Entwicklung bis zur gesetzlichen Ein- führung eines Arbeitsdirektors	4
I. Rückblick auf die allgemeine Entwicklung des Strebens der Arbeitnehmer nach Mitbestimmung in den Betrieben und Unternehmen	4
II. Das Streben der Arbeitnehmer nach verstärkter Mitbestim- mung in der Grundstoffindustrie, insbesondere nach Ein- führung eines Arbeitsdirektors in die Unternehmensleitung	7
1. Die Tendenzen seit 1945	7
2. Die erste Verwirklichung einer verstärkten Mitbestim- mung der Arbeitnehmer in der Grundstoffindustrie	10
3. Die Entstehung des MitbG. und MBergG. und damit die gesetzliche Einführung des Arbeitsdirektors in der Schwerindustrie	12
a) Entstehung des MitbG.	12
b) Entstehung des MBergG.	16
B. Darstellung der gesetzlichen Regelung des Mitbestimmungs- rechtes der Arbeitnehmer in der Montanindustrie nach dem MitbG. und MBergG. und der Einführung eines Arbeits- direktors	20

	Seite
I. Der Geltungsbereich der Gesetze	20
1. Die vom MitbG. erfaßten Unternehmen	20
a) Allgemeine Abgrenzungsmerkmale	20
b) Besondere Abgrenzungsmerkmale für die verschiedenen Unternehmenstypen	21
2. Die vom MBergG. erfaßten Unternehmen	23
a) Allgemeine Voraussetzungen zur Anwendbarkeit des MBergG.	23
b) Die besonderen Regelungen im MBergG. für die von ihm erfaßten Unternehmen	23
II. Formen und Umfang der durch die Gesetze eingeführten Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer	24
1. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat	25
2. Die Einführung eines Arbeitsdirektors in dem zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organ	27
III. Das MitbG. und MBergG. sind ius cogens	28
1. Sind die Regelungen im MitbG. und MBergG. über den Umfang des Mitbestimmungsrechts der Arbeitnehmer für die unter die Gesetze fallenden Unternehmen abwandelbar oder zwingend?	28
a) Der Umfang des Mitbestimmungsrechtes der Arbeitnehmer kann nicht eingeengt werden	29
b) Der Umfang des Mitbestimmungsrechtes der Arbeitnehmer kann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung nicht ausgedehnt werden	30
c) Ausnahme von dem zwingenden Charakter der Bestimmungen	32
2. Ist eine Ausdehnung des Geltungsbereiches des MitbG. und MBergG. auf die übrige Privatwirtschaft möglich?	32
a) Durch Vertrag zwischen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite ist eine Ausdehnung ausgeschlossen	32
b) Durch Gesellschaftssatzung oder Gesellschafterbeschuß ist eine Ausdehnung möglich	35
3. Zusammenfassung	36
C. Das MitbG. und MBergG. widersprechen nicht dem Grundgesetz	37
I. Die Vereinbarkeit des MitbG. und MBergG. mit Art. 14 GG	38

	Seite
1. Das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer ist mit der verfassungsmäßigen Eigentumsgarantie vereinbar	39
2. Wer kommt als enteignungsfähiges Subjekt in Betracht?	40
3. Welche Rechtsbeeinträchtigung kommt in Betracht?	40
4. Liegt ein Rechtseingriff in vermögenswerte Rechte vor?	41
a) In die Rechte der Gesellschafter am Anteil des Gesellschaftskapitals?	41
b) In die Mitgliedschaftsrechte der Gesellschafter?	41
c) In die vermögenswerten Rechte der Gesellschaften?	43
5. Handelt es sich bei den Eingriffen in die vermögenswerten Rechte der Gesellschaften um Eigentumsbindung oder Enteignung?	44
a) Bei den Aktiengesellschaften?	46
b) Bei den Gesellschaften mit beschränkter Haftung und Berggewerkschaften?	47
II. Die Vereinbarkeit des MitbG. und MBergG. mit Art. 15 GG.	49
III. Die Vereinbarkeit des MitbG. und MBergG. mit Art. 2 GG.	49
D. Das MitbG. und MBergG. als Privatrecht	51
I. Prüfung der Rechtsnatur der Gesetze aus einem Vergleich des MitbG. und MBergG. mit dem BVG.	51
1. Die gemeinsamen Grundgedanken des MitbG. (MBergG.) und des BVG.	51
2. Lassen sich aus einem Überblick der Ansichten zur Rechtsnatur des BVG. Folgerungen für die rechtliche Zuordnung des MitbG. und MBergG. ziehen?	52
II. Prüfung der Rechtsnatur des MitbG. und MBergG. aus dem Inhalt der Gesetze	53
1. Allgemeine Erwägungen, die für den öffentlich-rechtlichen Charakter der Gesetze sprechen könnten	53
2. Die Gründe, nach denen die Gesetze dem Privatrecht zuzuordnen sind	54
a) Die Wesensmerkmale zur Abgrenzung des öffentlichen Rechts vom Privatrecht	54

	Seite
b) Dem Arbeitsdirektor und den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat sind keine hoheitlichen Funktionen übertragen	54
c) Der Gesetzgeber wollte die Regelungen des MitbG. und MBergG. nicht in die öffentliche Ordnung einbeziehen	56
 <u>2. Kapitel</u>	
Der Arbeitsdirektor und das Gesellschaftsrecht	57
A. Veränderung der Rechtsstellung der Gesellschaftsorgane durch das MitbG. und MBergG. ohne Berücksichtigung der Einführung des Arbeitsdirektors	57
I. Bisherige Rechtsstellung der Gesellschaftsorgane	57
1. Bei der Aktiengesellschaft	57
2. Bei der GmbH	59
3. Bei der Berggewerkschaft	60
II. Rechtsstellung der Gesellschaftsorgane bei der GmbH und Berggewerkschaft nach dem MitbG. und MBergG.	61
1. Einfluß des § 3 i. V. m. § 12 MitbG. (§ 3 I i. V. m. § 13 MBergG.) auf die bisherige Rechtsstellung	62
a) Die Bestellung und Abberufung der Geschäftsführer und des Grubenvorstands durch den obligatorisch zu bildenden Aufsichtsrat	62
b) Die Höchstgrenze der Amtsdauer der Geschäftsführer und des Grubenvorstands	63
c) Die Möglichkeit des Widerrufs bei den Geschäftsführern und dem Grubenvorstand nur noch aus wichtigem Grunde	63
2. Weitere Änderungen der bisherigen Kompetenzen durch die Einführung des obligatorischen Aufsichtsrates	64
a) Die unterschiedlichen Beurteilungen des Umfanges der Änderungen in der Literatur	65
b) Kritik an den vorstehenden Ansichten	67
c) Vorschlag einer anderen Abgrenzung	69
3. Ergebnis	73

	Seite
B. Die Einführung des Arbeitsdirektors als gleichberechtigtes Mitglied in die Vertretungsorgane durch § 13 MitbG. und § 13 MBergG.	74
I. Der Begriff Arbeitsdirektor	74
1. Deutungsmöglichkeiten	74
2. Der Begriff, wie er den Gesetzen zugrundeliegt	75
a) Die Bezeichnung weist nicht darauf hin, daß der Arbeitsdirektor Exponent der Arbeitnehmerschaft oder Gewerkschaft ist	75
b) Die Bezeichnung weist nicht auf die besondere Art der Bestellung des Arbeitsdirektors nach dem MitbG. hin	76
c) Die Bezeichnung besagt, daß dem so benannten Mitglied im Vertretungsorgan die Geschäftsführung und Verwaltung der Arbeitnehmerbelange in einem selbständigen Ressort übertragen sind	77
3. Zusammenfassung	78
II. Die Bedeutung der Hervorhebung der Gleichberechtigung des Arbeitsdirektors	79
1. Einführung in die Problematik	79
2. Allgemeines zum Begriff der Gleichberechtigung nach Schrifttum und Rechtsprechung	81
3. Begriffsbestimmung der Gleichberechtigung in § 13 MitbG.	82
a) Die Ausgangsposition	82
b) Die Deutungsmöglichkeiten	83
c) Antwort aus der Entstehungsgeschichte des § 13 MitbG.	84
4. Ergebnis	88
C. Die maßgeblichen Rechtsverhältnisse für die Rechtsstellung des Arbeitsdirektors	89
I. Die Rechtsbeziehungen zur Gesellschaft	89
1. Das Organschäftliche Rechtsverhältnis. Gesetz, Gesellschaftssatzung und Geschäftsordnung	90
a) als bisherige Rechtsgrundlagen	90
b) als Rechtsgrundlagen auch für die Rechtsstellung des Arbeitsdirektors	91

	Seite
2. Das Anstellungsverhältnis	93
Der Vertrag	
a) als bisherige Rechtsgrundlage	93
b) als Rechtsgrundlage auch für das Innenverhältnis zwischen Arbeitsdirektor und Gesellschaft	94
II. Andere schuldrechtliche Beziehungen, insbesondere zu den Gesellschaftsorganen, deren Mitgliedern, der Arbeit- nehmerschaft oder Gewerkschaft bestehen nicht	94
1. Zu den anderen Mitgliedern im Vertretungsorgan	95
2. Zu den anderen Gesellschaftsorganen	95
3. Zur Arbeitnehmerschaft	95
4. Zu den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat	96
5. Zur Gewerkschaft	97
Zusammenfassung	98
D. Einfluß des Arbeitsdirektors auf das Gesamtvertretungs- organ	98
I. Einfluß auf die Organisationsgestaltung bei der GmbH und Berggewerkschaft	98
1. Die bisherige Organisationsgestaltung	98
2. Brachte die Einführung des Arbeitsdirektors eine Änderung?	99
II. Einfluß auf die Anzahl der Mitglieder im Vertretungsorgan	100
1. Mindestzahl	100
a) Die unterschiedlichen Beurteilungen in der Literatur	101
b) Stellungnahme	101
2. Höchstzahl	103
3. Zahlenverhältnis zwischen dem Arbeitsdirektor und den anderen Mitgliedern im Vertretungsorgan	104
4. Zusammenfassung	105
III. Einfluß auf die Vertretungs- und Geschäftsführungsbe- fugnis im Vertretungsorgan	106
1. Einfluß auf die Vertretungsbefugnis	106
a) Bisherige Rechtslage	106
b) Rechtslage nach dem MitbG. und MBergG.	107

	Seite
2. Einfluß auf die Geschäftsführungsbefugnis	109
a) Bisherige Rechtslage	110
b) Rechtslage nach dem MitbG. und MBergG.	111
IV. Einfluß auf die Möglichkeit der Bestellung eines Vor- sitzers im Vertretungsorgan	115
1. Bisherige Rechtslage	115
a) Bei der Aktiengesellschaft	115
b) Bei der GmbH und Berggewerkschaft	115
2. Rechtslage nach dem MitbG. und MBergG.	116
a) Die unterschiedlichen Ansichten in der Literatur	116
b) Stellungnahme	117
V. Die Notbestellung des Arbeitsdirektors	120
1. Rechtslage bei der Aktiengesellschaft	120
a) Die verschiedenen Voraussetzungen, unter denen die Ersatzbestellung des Arbeitsdirektors für zu- lässig erachtet wird	120
b) § 76 AktG. als Rechtsgrundlage für die jederzeit zulässige Notbestellung des Arbeitsdirektors	122
c) Wer ist zur Notbestellung antragsberechtigt?	125
d) Ist die Ersatzbestellung an besondere Verfahrens- voraussetzungen gebunden?	127
2. Rechtslage bei der GmbH und Berggewerkschaft	129
E. Die Besonderheiten in der Rechtsstellung des Arbeitsdirektors	129
I. Die Anstellung und Bestellung	130
1. Für die Anstellung gilt nicht das in § 13 MitbG. vorgeschiedene Beschlußerfordernis	130
2. Die Bestellung ist durch den Aufsichtsrat als Ge- samtorgan vorzunehmen	131
3. Die Beschlußfähigkeit des Aufsichtsrates	132
a) Der Grundsatz gem. § 10 MitbG., § 11 MBergG.	132
b) Gilt dieser Grundsatz auch für die Bestellung des Arbeitsdirektors?	134
c) Ergebnis	137
4. Die Beschlußerfordernisse	137
a) Abstimmungsverhältnis	138
b) Unzulässigkeit von Sonderrechten einzelner Aufsichtsratsmitglieder	139
c) Kann den Vertretern der Anteilseigner ein Veto- recht eingeräumt werden?	140

	Seite
5. Zulässige persönliche Voraussetzungen für die Bestellung zum Arbeitsdirektor	141
a) Voraussetzungen nach positiven Gesetzesbestimmungen	141
b) Voraussetzungen auf Grund Satzung, Gesellschafter- und Gewerkenversammlung, insbesondere hinsichtlich einer Kapitalbeteiligung, einer Probezeit, einer Kautions-, der Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft und fachlicher Qualifikationsmerkmale	142
6. Wann ist bei der Neubildung einer Aktiengesellschaft und GmbH ein Arbeitsdirektor nach dem MitbG. zu bestellen?	146
a) Im Gründungsstadium	146
b) Erste Bestellung eines Arbeitsdirektors nach Entstehung der Aktiengesellschaft und GmbH durch Eintragung in das Handelsregister	149
7. Besonderheiten für die erste Bestellung und die Abberufung des Arbeitsdirektors nach dem MBergG.	150
II. Die Rechte und Pflichten des Arbeitsdirektors	152
1. Bei der Gesellschaftsvertretung	152
2. Bei der Geschäftsführung	153
a) Die Rechte und ihre zulässige Beschränkung in dem dem Arbeitsdirektor übertragenen Sozialreferat	153
b) Die Pflichten als Leiter des Sozialreferats	155
c) Die allgemeinen Rechte und Pflichten als gleichberechtigtes Mitglied im Gesamtvertretungsorgan	156
d) Können dem Arbeitsdirektor neben dem Sozialreferat weitere Aufgaben übertragen werden?	157
3. Die Prinzipien, nach denen sich die Verantwortlichkeit des Arbeitsdirektors bestimmt	157
4. Stehen dem Arbeitsdirektor besondere Mittel zur Verfügung, Maßnahmen in seinem Referat durchzusetzen?	159
III. Erlöschen der Rechtsstellung des Arbeitsdirektors	160
1. Die übliche Amtsdauer	160
2. Beendigung der Organstellung aus wichtigem Grunde	161
a) Wichtige Gründe, die in der Person des Arbeitsdirektors liegen	161
b) Ist der Vertrauensentzug der Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) ein Abberufungsgrund für den Arbeitsdirektor?	162

	Seite
c) Ist der Vertrauensentzug der Belegschaft, des Betriebsrats oder der Gewerkschaft ein wichtiger Abberufungsgrund für den Arbeitsdirektor?	164
d) Die Beschlußfähigkeit und das Beschlußerfordernis für die Abberufung	164
3. Beendigung des Anstellungsverhältnisses aus wichtigem Grunde	165
4. Beendigung der Rechtsstellung durch Amtsniederlegung des Arbeitsdirektors	165
5. Erlöschen der Rechtsstellung bei Auflösung der Gesellschaft	166
a) Bisherige Rechtslage der Organträger	166
b) Rechtslage für den Arbeitsdirektor	166
F. Zuständigkeit der Gerichte bei Rechtsstreitigkeiten über die Einführung und Rechtsstellung des Arbeitsdirektors	167
I. Hinsichtlich der Einführung eines Arbeitsdirektors	167
II. Hinsichtlich der Rechtsstellung eines Arbeitsdirektors	168
 <u>3. Kapitel</u>	
Die arbeitsrechtliche Stellung des Arbeitsdirektors	171
A. Die Bindung des Arbeitsdirektors an die Arbeitgeberseite und ihre Folgen	171
I. Der Arbeitsdirektor ist seinen Funktionen nach Arbeitgeber	171
II. Die unterschiedlichen Folgerungen hieraus für die Tarif- und Koalitionsfähigkeit der Montanunternehmen	174
1. Gründe, die gegen die Tarif- und Koalitionsfähigkeit angeführt werden	175
2. Gründe, die für die Tarif- und Koalitionsfähigkeit vorgetragen werden	176
3. Stellungnahme	177
a) Die Montanunternehmen als juristische Personen sowie Arbeitgeberverbände, denen solche Unternehmen angehören, sind tarif- bzw. koalitionsfähig	178
b) Kann der Arbeitsdirektor sein Unternehmen bei einem Firmentarifvertrag oder in einem Arbeitgeberverband vertreten?	178
4. Zusammenfassung	185

	Seite
B. Der Arbeitsdirektor als Angehöriger der Gewerkschaft	186
I. Die Tariffähigkeit der in den Montanunternehmen vertretenen Gewerkschaften	186
1. Die Zulässigkeit der Aufnahme eines Arbeitsdirektors in die Gewerkschaft	186
2. Die weitere Zugehörigkeit einer zum Arbeitsdirektor bestellten Person zur Gewerkschaft ist un- schädlich	187
II. Ist die Gewerkschaftszugehörigkeit mit der gesell- schaftsrechtlichen Stellung des Arbeitsdirektors vereinbar?	188
1. Als ordentliches Mitglied	188
2. Als passives Mitglied	189
 <u>4. Kapitel</u>	
Die praktische Bewährung der rechtlichen Institution des Arbeitsdirektors	191
I. Das Bild des Arbeitsdirektors in Wirtschaft und Betrieb	191
1. Die Institution des Arbeitsdirektors im gesamt- wirtschaftlichen Zusammenhang	191
2. Die betriebliche Praxis des Arbeitsdirektors	192
3. Die Vorbildung der bisher eingesetzten Arbeitsdirektoren	195
II. Kritik an der Institution des Arbeitsdirektors	197
1. Kritik der Arbeitgeberseite	198
2. Kritik der Belegschaftsmitglieder	199
3. Stellungnahmen der Arbeitsdirektoren selbst	202
4. Kritik der Gewerkschaften	204
III. Untersuchung über Leistung und Fehlleistung der Institution des Arbeitsdirektors	207
1. Betriebliche Leistungen	207
2. Stellungnahme zu den Kritiken	211
a) Der behauptete Loyalitätskonflikt des Arbeitsdirektors	212
b) Die behauptete Solidaritätsschwächung der Arbeit- nehmerschaft durch den Arbeitsdirektor	215
IV. Zusammenfassung	216
V. Sind Änderungen an der Institution des Arbeitsdirektors de lege ferenda wünschenswert?	217
 Lebenslauf	219

Abkürzungsverzeichnis

Abschn.	= Abschnitt
AG.	= Aktiengesellschaft
AHK	= Alliierte Hohe Kommission
AktG.	= Aktiengesetz
AOG.	= Gesetz zur Ordnung der Nationalen Arbeit
AÖR	= Archiv für öffentliches Recht
AP	= Arbeitsrechtliche Praxis
APrBG.	= Allgemeines Preussisches Berggesetz
AR	= Aufsichtsrat
Arbgeb.	= Arbeitgeber
ArbGG.	= Arbeitsgerichtsgesetz
ArbRBl.	= Arbeitsrechtsblattei
ARS	= Arbeitsrechtliche Entscheidungssammlung
AuR	= Arbeit und Recht
BAG	= Bundesarbeitsgericht
BArbBl.	= Bundesarbeitsblatt
BB	= Betriebsberater
Bd.	= Band
BGB	= Bürgerliches Gesetzbuch
BGBL.	= Bundesgesetzblatt
BGG	= Bonner Grundgesetz
BGH	= Bundesgerichtshof
BGHZ	= Entscheidungen des Bundesgerichtshofes in Zivilsachen
BK	= Bonner Kommentar
Bln.	= Berlin
BR.	= Betriebsrat
BRG.	= Betriebsrätegesetz
BT.	= Bundestag
BT-Drucks.	= Bundestagsdrucksache
BT-Prot.	= Bundestagsprotokoll
BuW	= Bergbau und Wirtschaft
BVBl.	= Bayerische Verwaltungsblätter
BVerfG.	= Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	= Bundesverfassungsgerichtsentscheidung
BVerwGE	= Bundesverwaltungsgerichtsentscheidung
BVG.	= Betriebsverfassungsgesetz

DGB	= Deutscher Gewerkschaftsbund
Diss.	= Dissertation
DÖV	= Die Öffentliche Verwaltung
Einl.	= Einleitung
Entw.	= Entwurf
Erl.	= Erläuterungen
FGG	= Gesetz über die Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit
GewO.	= Gewerbeordnung
GG	= Grundgesetz
GmbH.	= Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHG.	= Gesetz über die Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GMH	= Gewerkschaftliche Monatshefte
GVB1.	= Gesetz- und Verordnungsblatt
JZ	= Juristenzeitung
KG.	= Kommanditgesellschaft
Komm.	= Kommentar
KRG.	= Kontrollrätegesetz
Kurzprot.	= Kurzprotokoll
LAG	= Landesarbeitsgericht
LG	= Landgericht
Lit.	= Literatur
MBergG.	= Mitbestimmungsergänzungsgesetz
MDR	= Monatsschrift für Deutsches Recht
MitbG.	= Mitbestimmungsgesetz
Mitbest.	= Mitbestimmung
N.F.	= Neue Fassung
NJW	= Neue Juristische Wochenschrift
OGH	= Oberster Gerichtshof
OLG	= Oberlandesgericht
o. V.	= ohne Verfasser
Prot.	= Protokoll
RAG	= Reichsarbeitsgericht
RAGE	= Reichsarbeitsgerichtsentscheidung
RdA	= Recht der Arbeit

Rdnr.	=	Randnummer
Ref. Entw.	=	Referentenentwurf
Reg. Entw.	=	Regierungsentwurf
RG	=	Reichsgericht
RGBl.	=	Reichsgesetzblatt
RGZ	=	Reichsgerichtsentscheidungen in Zivilsachen
Sitzg.	=	Sitzung
Soz. Forschg.	=	Beiträge zur Soziologie in der industriellen Wirtschaft
TVG.	=	Tarifvertragsgesetz
VO	=	Verordnung
Vorbem.	=	Vorbemerkung
WP.	=	Wahlperiode
WPg	=	Wirtschaftsprüfung
WRV	=	Weimarer Reichsverfassung
WWI	=	Wirtschaftswissenschaftliches Institut
ZfB	=	Zeitschrift für Bergrecht
ZPO	=	Zivilprozeßordnung

LITERATURVERZEICHNIS

Lehrbücher und Kommentare:

- Anschütz, G. Die Verfassung des Deutschen Reiches vom 11. August 1919, ein Kommentar für Wissenschaft und Praxis, 3. Bearbeitung, 10. Auflage, Berlin 1929
- Baumbach A. - Hueck A. Aktiengesetz, 11. neubearbeitete Auflage, München und Berlin 1961
- Baumbach A. - Hueck A. Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung, 10. verbesserte und ergänzte Auflage, München und Berlin 1962
- Bettermann K. A. - Nipperdey H. C. - Scheuner U. Die Grundrechte, Handbuch der Theorie und Praxis der Grundrechte, 3. Band, 1. Halbband, Berlin 1958
- Boldt G. Mitbestimmungsgesetz Eisen und Kohle, Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, Kommentar, München und Berlin 1952
- Boldt G. Mitbestimmungsergänzungsgesetz, Kommentar, München und Berlin 1957
- Boldt G. Das allgemeine Berggesetz und die bergrechtlichen Nebengesetze, 1. - 3. Auflage, Münster (Westf.) 1948
- Bonner Kommentar Kommentar zum Bonner Grundgesetz, Loseblattausgabe, Hamburg 1950 ff
- Brodmann E. Aktienrecht, Kommentar, Berlin und Leipzig 1928
- Dersch-Volkmar Arbeitsgerichtsgesetz vom 3. Sept. 1953, Kommentar, 6. völlig neubearbeitete Auflage, Berlin und Frankfurt am Main 1955
- Dietz R. Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Kommentar, 3. neubearbeitete und vermehrte Auflage, München und Berlin 1960
- Ebel H. Preußisches Allgemeines Berggesetz, Berlin W 35 1944

- Enneccerus L. -
Nipperdey H.C. Allgemeiner Teil des bürgerlichen Rechts, 1. Halbband, 15. neubearbeitete Auflage, Tübingen 1959
- Erdmann G. Das Betriebsverfassungsgesetz mit ausführlichen Erläuterungen für die Betriebspraxis, 2. wesentlich erweiterte Auflage, Neuwied am Rhein 1954
- Fitting - Kraegeloh Betriebsverfassungsgesetz nebst Wahlordnung, Handkommentar für die Praxis, 3. Auflage, Berlin und Frankfurt a.M. 1953; 5. neubearbeitete Auflage von Fitting K., Auffahrt F., Berlin und Frankfurt/M. 1960
- Forsthoff E. Lehrbuch des Verwaltungsrechts, 1. Band, Allgemeiner Teil, 8. neubearbeitete Auflage, München und Berlin 1961
- Gadow - Heinichen Großkommentar Aktiengesetz, 2. neubearbeitete Auflage, 1. Band, Berlin 1961
- Galperin H. - Siebert W. Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 3. neubearbeitete und erweiterte Auflage, Heidelberg 1958
- Gierke J. v. Handelsrecht und Schiffahrtsrecht, 8. vermehrte und verbesserte Auflage, Berlin 1958
- Giese F. - Schunck Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949, Kommentar, 5. Auflage, Frankfurt a.M. 1960
- Godin R. Frh. v. -
Wilhelmi H. Gesetz über Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften auf Aktien (Aktiengesetz), 2. vermehrte Auflage, Berlin 1950
- Hachenburg M. Kommentar zum Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung, 6. Auflage, 1. Band, Berlin 1956; 2. Band, Berlin 1959
- Höcker L. -
Johannsen M. Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, Kommentar, Essen 1951
- Huber E. R. Wirtschaftsverwaltungsrecht, 2. Auflage, 1. Band, Tübingen 1953, 2. Band, Tübingen 1954

- Hueck A. -
Nipperdey H.C. Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. völlig neubearbeitete Auflage, 1. Band von Hueck A., Berlin und Frankfurt/M. 1959; 2. Band, Kollektives Arbeitsrecht von Nipperdey H.C., Berlin und Frankfurt a.M. 1957
- Hueck A. -
Nipperdey H.C. Grundriß des Arbeitsrechts, Berlin und Frankfurt a.M. 1960
- Hueck A. - Nipperdey
H.C. - Tophoven E. Tarifvertragsgesetz mit Durchführungs- und Nebenvorschriften, Kommentar, 3. verbesserte und vermehrte Auflage, München und Berlin 1955
- Jacobi E. Grundlehren des Arbeitsrechts, Leipzig 1927
- Jellinek G. Allgemeine Staatslehre, 3. Auflage, 7. Neudruck, Darmstadt 1960
- Jellinek W. Verwaltungsrecht, 3. Auflage, Offenburg 1948
- Kaskel W. - Dersch H. Arbeitsrecht, 5. Auflage, Berlin-Göttingen-Heidelberg 1957
- Kötter H. - W. Mitbestimmungsrecht, Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 21. Mai 1951, Berlin 1952
- Kötter H. - W. Mitbestimmungs-Ergänzungsgesetz (Holdingnovelle) mit Erläuterungen, Berlin 1958
- Mangoldt H. v. -
Klein F. Das Bonner Grundgesetz, Band I, 2. Auflage, Berlin, Frankfurt a.M. 1957
- Maunz Th. Deutsches Staatsrecht, 11. neubearbeitete Auflage, München und Berlin 1962
- Maunz Th. - Dürig G. Grundgesetz Kommentar, Lieferung 1 und 2, München und Berlin 1959
- Maus W. Handbuch des Arbeitsrechts, Loseblattausgabe, 2. völlig neu bearbeitete Auflage, Baden-Baden, Frankfurt a.M. 1948 ff
- Maus W. Tarifvertragsgesetz, Kommentar, Göttingen 1956
- Meissinger H. Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar, München 1952

- Müller G. -
Lehmann R. Kommentar zum Mitbestimmungsgesetz Bergbau und Eisen, Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, Heidelberg 1952
- Neumann-Duesberg H. Betriebsverfassungsrecht, ein Lehrbuch, Berlin 1960
- Neumann L. - Nipperdey H.C. - Scheuner U. Die Grundrechte, Handbuch der Theorie und Praxis der Grundrechte, 2. Band, Berlin 1954
- Nikisch A. Arbeitsrecht, 1. Band, Allgemeine Lehren und Arbeitsvertragsrecht, 3. Auflage, Tübingen 1961
- Nikisch A. Arbeitsrecht, 2. Band, Koalitionsrecht, Arbeitskampf und Tarifvertragsrecht, 2. erweiterte und völlig neubearbeitete Auflage, Tübingen 1959
- Reuss-Grotefend-Dapprich Das allgemeine Berggesetz (Preußisches Berggesetz vom 24. Juni 1865) in der gegenwärtig geltenden Fassung mit Erläuterungen und den innerhalb seines Geltungsbereichs für den Bergbau wichtigsten sonstigen Gesetzen und Verordnungen, 10. neubearbeitete Auflage, Köln-Berlin 1953
- Ritter C. Aktiengesetz, 2. vollständig neubearbeitete Auflage, Berlin und München 1939
- Sahmer H. - Münzel K. Mitbestimmung in der Kohlen-, Eisen- und Stahlwirtschaft, Kommentar, Frankfurt/Main 1956
- Schlegelberger F. -
Quassowski L. Aktiengesetz (Gesetz über Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften auf Aktien vom 30. Januar 1937), Kommentar, 3. ergänzte und erweiterte Auflage, Berlin 1939
- Schnorr v. Carolsfeld L. Arbeitsrecht, 2. neubearbeitete Auflage, Göttingen 1954
- Scholz F. Kommentar zum GmbH-Gesetz, 2. neubearbeitete Auflage, Köln 1950
- Staudinger v. I. Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen, I. Band, Allgemeiner Teil, 11. neubearbeitete Auflage, Berlin 1957
- Stein F. - Jonas M. Kommentar zur Zivilprozeßordnung, 1. Band, 18. Auflage, Tübingen 1953

- Teichmann R. - Aktiengesetz, Gesetz über Aktiengesellschaften und
Koehler W. Kommanditgesellschaften auf Aktien vom 30. Januar
1937, 3. neubearbeitete Auflage, Heidelberg 1950
- Vogel H. GmbH-Gesetz, Kommentar, 2. neubearbeitete Auflage,
Berlin und Frankfurt a. M. 1956

Aufsätze, Dissertationen und Monographien:

- Becker R. Arbeitsdirektor und Mitbestimmung,
GMH 56/188, 189
- Benner J. Staatliche Eingriffsmöglichkeiten in die Organisation
der Mitbestimmungsunternehmen, RdA 55/138-144
- Blumenthal W. M. Die Mitbestimmung in der deutschen Stahlindustrie,
Bad Homburg 1960
- Bötticher E. Zur arbeitsgerichtlichen Zuständigkeit für Streitigkeiten
aus dem Mitbestimmungsgesetz vom 21. Mai 1951,
Sozialpolitik, Arbeits- und Sozialrecht, Festschrift für
Friedrich Sitzler zu seinem 75. Geburtstag,
Stuttgart 1956, S. 317 ff
- Boldt G. Das Mitbestimmungsrecht in Eisen und Kohle,
RdA 51/169-174
- Boldt G. Die Holdingnovelle zum Mitbestimmungsgesetz Bergbau
und Eisen, RdA 56/241-247
- Boldt G. Mitbestimmungsgesetz und Gewerkschaftsrecht,
ZfB Bd. 92 S. 278 ff
- Boldt G. Die Rechtsstellung des Arbeitsdirektors in den dem Mit-
bestimmungsgesetz Eisen und Kohle unterliegenden Un-
ternehmen, Beiträge zur Soziologie der industriellen Ge-
sellschaft, Dortmund 1952 (herausgegeben von W. G.
Hoffmann, Soziale Forschung und Praxis, Bd. 9), S. 83 ff
- Boldt G. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Organen
der Holding-Gesellschaften der Montanindustrie,
BB 53/893-895
- Bresser K. Entlassener Arbeiter führt den Betriebsrat (der Arbeits-
direktor nahm ihm ein Tucholsky-Gedicht übel), Kölner
Stadt-Anzeiger Nr. 81, 7. 4. 1961, S. 5 *gew.*

- Brumlop K. Das Tor ist aufgestoßen, die Quelle, 1961 Nr. 1 S. 3 ff
- Dannbeck S. Eigentum und Enteignung in der Rechtsprechung des BVerfG, BVBl. 1958/225-229
- Dapprich Die Bedeutung des Mitbestimmungsgesetzes für die bergrechtliche Gewerkschaft, Glückauf 1951 S. 927 ff
- Dersch Die Rechtsstellung von Organmitgliedern Juristischer Personen und Gesellschaften im Arbeitsrecht und in der Sozialversicherung, RdA 51/212-219
- Dietz R. Mitbestimmungsrecht und Gewinnbeteiligung, RdA 52/41-46
- Dietz R. Tarifliche Gestaltung des Mitbestimmungsrechtes, Betrieb 52/969-972
- Fitting K. Das Gesetz über die Mitbestimmung im Bergbau und in der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, BARb. Bl. 51/203-207
- Fitting K. Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Unternehmen des Bergbaus sowie der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, Arbeitsrecht-Blattei für die Arbeitsrecht-Praxis, Stuttgart-Degerloch, Blatt D, Teil III A
- Forster-Müller Die Ermittlung des Umsatzverhältnisses nach § 4 Mitbestimmungsnovelle Bergbau und Eisen durch den aktienrechtlichen Abschlußprüfer oder andere Prüfer, Wirtschaftsprüfung, 1956/520 ff, 546 ff
- Galperin H. Die Grenzen der Mitbestimmung, BB 56/257
- Galperin H. Die wirtschaftliche Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz, Betrieb 1951/804-806
- Gessler Die Mitbestimmung in Holdinggesellschaften des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, BB 1956/625-631
- Giese F. -
Boesebeck E. Rechtsgutachten über Fragen des Mitbestimmungsrechtes (Neubearbeitung), Frankfurt am Main im Dezember 1951
- Hessel Ph. Um die Mitbestimmung in den Montan-Holding-Gesellschaften, BB 1953/895-896

- Hilgert H. Der Arbeitsdirektor - Seine Bestellung, Rechtsstellung und Haftung nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen in den Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 21. Mai 1951, Dissertation, Münster 1955
- Hinkel K. Folgen der Mitbestimmung für Aufgaben und Struktur der Gewerkschaften, Wege zum sozialen Frieden, herausgegeben von Ortlieb H. D., Schelsky H., Stuttgart und Düsseldorf 1954, S. 42-59
- Homé A. Der beklagte Sieg, Gespräche über die Mitbestimmung, Villingen/Schwarzwald 1959
- Hueck A. Erweiterung des Mitbestimmungsrechtes durch Tarifvertrag, BB 1952/925-928
- Hueck A. Die Rechtsstellung der Mitglieder von Organen der juristischen Personen, Betrieb 1954/274-276
- Hueck A. Mitbestimmungsrecht und Aufsichtsrat, Betrieb 1951/185-187
- Hueck A. Probleme des Mitbestimmungsrechtes, Vortrag, gehalten vor der Juristischen Studiengesellschaft in Karlsruhe am 23. Oktober 1953, Juristische Studiengesellschaft Karlsruhe, Schriftenreihe Heft 7, Verlag C.F. Müller, Karlsruhe 1953
- Hueck G. Die Betriebsvereinbarung nach dem Betriebsverfassungsgesetz des Bundes, RdA 1952/366-372
- Jungbluth A. Die Aufgaben des Arbeitsdirektors, GMH 1951/495-499
- Jungbluth A. Stellung der Arbeitnehmer in der Wirtschaftspolitik vom Gesichtspunkt des Arbeitsdirektors, Stellung der Arbeitnehmer in der modernen Wirtschaftspolitik, herausgegeben von Bayer H., Berlin 1959, S. 135-143
- Jungbluth A. Arbeitsdirektor und Betrieb, Erfahrungsbericht aus einem Hüttenwerk, München 1957

- Koch H. Die Bedeutung der Mitbestimmung in Deutschland für die Stellung der Arbeitnehmer in der modernen Wirtschaft, Stellung der Arbeitnehmer in der modernen Wirtschaftspolitik, herausgegeben von Bayer H., Berlin 1959, S. 113-133
- Koenigs F. Grundsatzfragen der betrieblichen Mitbestimmung, Hamburg 1954
- Korsch H. Privateigentum und Mitbestimmung, BuW 1951/378 ff
- Korsch H. Mitbestimmung und Enteignung, BuW 1951/404 ff
- Kötter H. W. Zweifelsfragen des Mitbestimmungsrechts, JZ 1953/199-204
- Kötter H. W. Das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer im herrschenden Unternehmen eines Montankonzerns, NJW 1954/209 ff
- Kötter H. W. Die Bestellung des 11. Mitgliedes im künftigen Aufsichtsrat der Montangesellschaften, NJW 1951/417 ff
- Krug K. Kennzeichnung des Unternehmenszweckes eines Konzerns auch durch im Ausland gelegene Konzernunternehmen, NJW 1956/1585 ff
- Krug K. Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Montanindustrie, Betrieb 1956/797 ff
- Küchenhoff G. Mitbestimmungsrecht und Grundrecht, DÖV 1952/453
- Kunze O. Die gesetzliche Regelung der Mitbestimmung in den Montanobergesellschaften, AuR 1956/225 ff, 257 ff
- Lütge J. Die Bedeutung des Arbeitsdirektors für das geltende Recht und für die bestehende Wirtschafts- und Sozialordnung, Dissertation, Marburg 1957
- Martin E. Der Arbeitsdirektor als Träger betrieblicher Personal- und Sozialpolitik in den Unternehmen der westdeutschen Montanindustrie, Dissertation, Düsseldorf 1956

- Mc Pherson W. H. Betrachtungen zur deutschen Arbeitsverfassung (übersetzt von Grütiger H. W.), Wege zum sozialen Frieden, herausgegeben von Ortlieb H. D., Schelsky H., Stuttgart und Düsseldorf 1954, S. 60-87
- Meissinger H. Begriffserklärung zum Mitbestimmungsrecht, RdA 1951/41 ff
- Möhring Ph. Mitbestimmungsrecht und Aktienrecht, MDR 1951/513 ff
- Molitor E. Über die Rechtsnatur der Betriebsvertretungen, Beiträge zu Problemen des neuzeitlichen Arbeitsrechts, Festschrift für Wilhelm Herschel, Stuttgart 1955, S. 105 ff
- Molitor E. Privatrecht und öffentliches Recht im Arbeitsrecht, RdA 1951/254 ff
- Müller G. Zur Tariffähigkeit der unter das Mitbestimmungsrecht Bergbau und Eisen fallenden Unternehmen (Gutachtlicher Vortrag, gehalten in einer Sitzung des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland am 21. 2. 1953), Schriftenreihe der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Union Druckerei und Verlagsanstalt GmbH Frankfurt/M.
- Müller G. Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, BB 1951/337 ff
- Müller G. Die beiden Arten des Mitbestimmungsrechtes, BB 1953/329 ff
- Müller G. Das Einzelarbeitsverhältnis und die Aufgaben der Mitbestimmung, BB 57/409-412
- Natzel B. Regelungen von Streitigkeiten aus dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz, Betrieb 1957/428 ff, 456 ff
- Natzel B. Zur Änderung des Aktien- und Mitbestimmungsrechts, Betrieb 1957/748 ff
- Neuloh O. Der neue Betriebsstil, Untersuchungen über Wirklichkeit und Wirkungen der Mitbestimmung (Soziale Forschung und Praxis, herausgegeben von der Sozialforschungsstelle an der Universität Münster, Dortmund, Bd. 14) Tübingen 1960

- Neusel W. Arbeitnehmervertreter in den Ausschüssen des Aufsichtsrates einer Aktiengesellschaft, RdA 1956/231 ff
- Nipperdey H.C. Das neue Arbeitsgerichtsgesetz, BB 1953/509 ff
- Nitschke E. Die schwierige Rolle des Arbeitsdirektors, Süddeutsche Zeitung Nr. 60, 11./12.3.1961, S. 4
- Nitschke E. Wie funktioniert die Mitbestimmung?, Badische Zeitung Nr. 74, 29.3.1961, S. 3
- Nitschke E. DGB macht Mitbestimmungsbilanz, Süddeutsche Zeitung Nr. 148, 22.6.1961, S. 6
- Oellrich Das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer im Kohlen- und Eisenerzbergbau, ZfB 1951/236
- Osthold P. Das schwebende Problem, Genesis und Stand der Mitbestimmung, Arbgeb. 1952/814 ff
- O. V. Der Arbeitsdirektor, BB 1947/378 ff
- O. V. Sind Arbeitsdirektoren Arbeitgeber?, Volkswirt Nr. 51/52 S. 115 Jahrg. 1953
- O. V. Arbeitgeberverband mit falschem Namen, Volkswirt Nr. 4 S. 7 Jahrg. 1954
- O. V. Eine problematische Untervollmacht, Arbgeb. 1955/458
- O. V. Hat sich die Montanmitbestimmung bewährt?, Arbgeb. 1956/152 ff
- O. V. Geheimwissenschaft, NJW 1956/1307
- Pahl Mitbestimmung in der Montanindustrie, GMH 1951/225 ff
- Peupelmann H. W. Die Mitbestimmung bei der bergrechtlichen Gewerkschaft, BuW 1951/432 ff
- Peupelmann H. W. Kommentierungen des Mitbestimmungsgesetzes, BuW 1952/40 ff
- Pirker Th. Allgemeine Probleme der Mitbestimmung in der deutschen Stahlindustrie, Arbeiter, Management, Mitbestimmung, herausgegeben von Pirker Th., Braun S. u. a. (Veröffentlichungen der Gesellschaft für soziale Betriebspraxis), Stuttgart und Düsseldorf 1955, S. 415-423

- Potthoff E. Der Arbeitsdirektor, WWI 1950, Heft 12 S.10 ff
- Potthoff E. Zur Geschichte der Montan-Mitbestimmung, Köln-Deutz
- Potthoff E. Der Kampf um die Montan-Mitbestimmung, Köln-Deutz 1957
- Potthoff E. Der Arbeitsdirektor im Vorstand, BuW 1954/662 ff
- Potthoff E., Blume O., Zwischenbilanz der Mitbestimmung (Hans-Böckler-Gesellschaft), Tübingen 1962
- Quast R. Arbeitsdirektor im Vorstand der Montangesellschaft, der Gewerkschafter, 1960 Nr. 2 S.30 ff
- Radke O. Die Mitbestimmung: Beklagter Sieg oder Beginn eines neuen Rechtes? (Kritische Bemerkungen zu zwei Büchern), Der Gewerkschafter, 1959 Nr. 6 S. 23 ff
- Radke O. Die Mitbestimmung, beklagter Sieg - oder Beginn eines neuen Rechtes? (Eine Antwort auf die Kritik an zwei Buchbesprechungen), Der Gewerkschafter, 1959 Nr. 9 S. 29
- Rasch H. Mitbestimmungsrecht und Organschaft, BB 1952/469 ff
- Rebitzki H. Revision des Koalitionsbegriffes, Arbgeb. 1954/562 ff
- Reuscher Zur Rechtsstellung der Arbeitsdirektoren, Arbgeb. 1952/578
- Rewolle H. D. Streit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, Betrieb 1949/479
- Rump P. Hat der Arbeitsdirektor sich bewährt? Die Quelle, 1961 Nr. 7 S.306 ff
- Rump P. Hat die Mitbestimmung sich bewährt? Die Quelle, 1961 Nr. 6 S. 256 ff
- Sche1cher W. Gesetzliche Eigentumsbeschränkung und Enteignung, AöR 57. Bd. N.F. 18, 1930/350
- Schilling W. Die Mitbestimmung im Lichte des Gesellschaftsrechts, RdA 1954/441 ff

- Schlessmann K. Schranken der Mitbestimmung, Betrieb 1952/1088
- Schmidt A. Der Arbeitsdirektor im Bergbau, BuW 1954/664 ff
- Schneider D. Die Mitbestimmung: Beklagter Sieg - oder Beginn eines neuen Rechtes? (Kritik an zwei Buchbesprechungen) Der Gewerkschafter, 1959 Nr. 8 S. 36
- Schnorr G. Der Koalitionsbegriff in der Montanindustrie, RdA 1954/166 ff
- Schöne J. Das Parlamentarische Werden des Mitbestimmungsgesetzes, GMH 1951/394 ff
- Schumacher H. Der Begriff der Enteignung, NJW 1951/53 ff
- Seidel H. Materialien zur Soziologie des Arbeitsdirektors, GMH 1960/598 ff
- Seidel H. Mitbestimmungsziele, Mitbestimmungsmöglichkeiten, Mitbestimmungswirklichkeit, GMH 1960/193-202
- Sohn K. H. Mehr und bessere Mitbestimmung, die Quelle, 1961 Nr. 12 S. 528 ff
- Sitzler Soziale Selbstverwaltung im demokratischen Staat, Sozialer Fortschritt 1952/73 ff
- Spethmann Sind die Arbeitnehmer an der Bestellung des ersten Aufsichtsrats einer Aktiengesellschaft beteiligt? RdA 1953/258 ff
- Spieker W. Der Aufsichtsrat der mitbestimmten Montan-GmbH, Dissertation, Köln 1960
- Teuteberg H. J. Geschichte der Industriellen Mitbestimmung in Deutschland (Ursprung und Entwicklung ihrer Vorläufer im Denken und in der Wirklichkeit des 19. Jahrhunderts), Tübingen 1961
- Voigt F. Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung, 1. Bd., herausgegeben von W. Weddigen, Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Neue Folge Band 24/I, Berlin 1962
- Zilius M. Die Behandlung ausländischer Konzernunternehmen im Rahmen der Holdingnovelle, NJW 1957/325 ff

Gesetzesmaterialien:

1. Richtlinien = Richtlinien über die Mitbestimmung in der Kohle und Eisen schaffenden Industrie vom 27. Januar 1951 (aufgestellt von Sachverständigen und Vertretern des DGB); abgedr. bei Kötter, MitbG. S. 175 - 178; Boldt, MitbG. S. 138 - 141; Höcker-Johannsen, MitbG. III S. 1 - 5.

Hinweise der von der Unternehmenseite in den Redaktionsausschuß entsandten Mitarbeiter zur Entstehung der Richtlinien über die Mitbestimmung in der Kohle und Eisen schaffenden Industrie vom 27.1.1951; abgedr. bei Höcker-Johannsen, MitbG. IV S. 1 - 10.

Referentenentwurf = Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und in den Vorständen in Unternehmen des Bergbaus sowie der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 28.1.1951; abgedr. bei Kötter, MitbG. S. 178 - 183.

Regierungsentwurf = Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Unternehmen des Bergbaus sowie der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 30.1.1951; abgedr. bei Kötter, MitbG. S. 183 - 187; Höcker - Johannsen, MitbG. VI S. 1 - 6.

Gemeinsame Eingabe der Sachverständigen für Kohle und Eisen und des Deutschen Gewerkschaftsbundes vom 7.2.1951 an den Bundeskanzler zum Regierungsentwurf, abgedr. bei Kötter, MitbG. S. 188 - 197; Höcker-Johannsen, MitbG. V S. 1 - 6.

Empfehlungen des Bundesrats vom 9.2.1951, abgedr. bei Kötter, MitbG. S. 192 - 196.

1. Beratung des MitbG. in der 117. Sitzung vom 14.2.1951, BT.-Prot., 1. WP., S. 4431 ff.

Rede des Bundeskanzlers Dr. Adenauer vor dem Bundestag am 14.2.1951, abgedr. bei Boldt, MitbG. S. 142 - 145.

Arbeitskreis Mitbestimmung Bergbau und Eisen, Kurzprotokoll Nr. 4 vom 22.2.1951, S. 7, 8;
Kurzprotokoll Nr. 5 vom 23.2.1951, S. 4;
Kurzprotokoll Nr. 10 vom 6.3.1951, S. 7.

Ausschüsse für Arbeit und Wirtschaftspolitik (20./13. Ausschuß), Kurzprotokoll Nr. 57/71 vom 13.3.1951, S. 9 ff.

2. Beratung des MitbG. in der 129. Sitzung vom 4. 4. 1951, BT. -Prot.,
1. WP., S. 4928 ff.

3. Beratung des MitbG. in der 132. Sitzung vom 10. 4. 1951, BT. -Prot.,
1. WP., S. 5086 ff.

Sabelentwurf = Entwurf zum MBergG., BT. -Drucks. 2. WP. 1953 Nr. 842.

Regierungsentwurf zum MBergG., BT. -Drucks. 2. WP. 1953 Nr. 986.

Änderungsvorschläge des Bundesrats zum Regierungsentwurf des MBergG.,
BT. -Drucks. 2. WP. 1953 Nr. 986, Anlage 2, S. 12 ff.

Stellungnahme der Bundesregierung zu den Änderungsvorschlägen des Bundes-
rats, BT. -Drucks. 2. WP. 1953 Nr. 986, Anlage 3 S. 15 ff.

Schriftlicher Bericht, Entwurf und Beschlüsse des Ausschusses für Arbeit
(27. Ausschuß) über den Entwurf eines Gesetzes zur Ergänzung
des MitbG., BT. -Drucks. 2. WP. Nr. 2378.

1. Beratung des MBergG. in der 57. Sitzung vom 19. 11. 1954, BT. -Prot.
2. WP., S. 2831 ff.

2. und 3. Beratung des MBergG. in der 148. Sitzung vom 7. 6. 1956, BT. -Prot.
2. WP., S. 7865.

Einleitung

Durch das Mitbestimmungsgesetz Bergbau und Eisen ist im Jahre 1951 erstmals in unserer Rechtsordnung ein "Arbeitsdirektor" als gleichberechtigtes Mitglied im Vertretungsorgan der Montanunternehmen gesetzlich eingeführt worden.

Bei erster oberflächlicher Betrachtung erscheint diese Institution als etwas Eigenartiges, ja Zwiespältiges. Es sieht so aus, als sei die Einführung des Arbeitsdirektors ein tatsächlich und rechtlich problematischer Versuch, die umkämpfte wirtschaftliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Schwerindustrie zu verwirklichen; es scheint so, als ob der Arbeitsdirektor ein Mittelding zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sei, ein Vertreter der Arbeitnehmer mit Arbeitgeberfunktion, und daß er damit eine Zwitterstellung einnehme, die sich konstruktiv in unsere Rechtsordnung nur schwer eingliedern läßt, ja daß ihm Aufgaben übertragen seien, die sich nicht in einer Person vereinen lassen.

Dieser erste allgemeine Eindruck hat nun auch dazu geführt, daß die etwa 100 Arbeitsdirektoren, die heute in der Leitung der Montanindustrie stehen, anfänglich als das Kernproblem angesehen worden sind in der Auseinandersetzung um die Verwirklichung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Montanunternehmen. Mehr als andere gesetzliche Neuregelungen, die im Zuge der allmählichen Anerkennung des Mitbestimmungsrechtes getroffen worden sind, hat die Einführung des Arbeitsdirektors scharfe Kritik ausgelöst; sie ist allerdings weniger auf rechtlichem und sozialpolitischem Gebiet als vielmehr auf politischer Ebene im Zusammenhang mit dem allgemeinen Streben nach Mitbestimmung der Arbeitnehmer geführt worden. Heute, nach mehr als 10-jährigem Bestehen der Institution des Arbeitsdirektors, ist es um sie erstaunlich still geworden. Systematische Untersuchungen über sie werden in letzter Zeit im wesentlichen nur mehr unter sozialpolitischen Gesichtspunkten angestellt. Rechtsfragen werden kaum noch angeschnitten. Die Ursache hierfür liegt nicht etwa darin, daß die Rechtsprobleme erschöpfend und befriedigend erkannt und gelöst worden sind, daß die Einführung des Arbeitsdirektors sich durchgesetzt hat und keine Rechtsfragen mehr auftauchen. Es hat vielmehr den Anschein, als ob die Zurückhaltung in der Literatur, besonders was die Erörterung der Rechtsproblematik betrifft, darauf zurückzuführen ist, daß die Institution des Arbeitsdirektors, erwachsen aus dem politischen Kampf um die Mitbestimmung der Arbeitnehmer, vielfach als eine mißlungene, zumindest im Zusammenhang unserer Wirtschaftswirklichkeit nur wenig bedeutsame Einrichtung angesehen wird, so daß eine weitere Auseinandersetzung mit ihr nicht lohnt.

Das Anliegen dieser Arbeit nun ist es, die mit der Einführung des Arbeitsdirektors entstandenen Probleme nach den verschiedenen Hinsichten zu prüfen - näm-

lich seine Rechtsstellung sowie seinen Einfluß auf das Gesellschafts- und Arbeitsverfassungsrecht - und sie in Beziehung zur Praxis des Arbeitsdirektors zu bringen. Das Schwergewicht der Arbeit wird auf eine Untersuchung der rechtlichen Zusammenhänge der Institution des Arbeitsdirektors mit dem Gesellschafts- und Arbeitsrecht gelegt. Es wird sich dabei aber auch die Frage stellen, ob die gesetzliche Einführung des Arbeitsdirektors die Verwirklichung der mit ihr beabsichtigten wirtschaftlichen Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Montanunternehmen ist, ob die rechtliche Konstituierung den tatsächlichen Gegebenheiten gerecht wird und ob sich die Einrichtung in der Praxis bewährt hat.

Hierbei wird sich zeigen, daß bei sachlicher Betrachtung die Institution des Arbeitsdirektors als solche keine Mitbestimmung im rechtlichen Sinne, d.h. gleichberechtigte Mitentscheidung der Arbeitnehmer,¹⁾ brachte, sondern die Neuregelung nur in dem Kampf um Mitbestimmung geboren wurde, daß der Arbeitsdirektor weder rechtlich noch tatsächlich eine Zwitterstellung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einnimmt, und daß die Institution nichts anderes und nicht mehr darstellt, als die Kodifizierung der Anerkennung der Gleichwertigkeit der sozialen Belange neben den technischen und ökonomischen Aufgaben in den Unternehmen der Montanindustrie, die als solche gutzubeißen ist.

So wird der Sinn dieser Arbeit in dem Versuch gesehen, dazu beizutragen, die Institution des Arbeitsdirektors aus dem Bereich des nur Politischen, aus dem

1) Für das Wort Mitbestimmung gibt es keine einheitliche Begriffsbestimmung. Im Rechtssinne versteht man darunter gleichberechtigte Mitentscheidung im Gegensatz zu schwächeren Mitwirkungsrechten der Arbeitnehmer in Betrieben und Unternehmen. Vgl. statt vieler Hueck, Probleme des Mitbestimmungsrechts, S.5; Müller, BB 53/239; im übrigen, vor allem in ökonomischer, sozialpolitischer und soziologischer Literatur wird das Wort Mitbest. im weiteren Sinne gebraucht. Der Mitbestimmungsgedanke wird als eine Ordnungsidee verstanden, die die Gestaltung des Verhältnisses zwischen Arbeitnehmerschaft und ihrem sozialen und wirtschaftlichen Gegenspieler betrifft. (Müller, BB 53/329) Vgl. i.e. zum Begriff Mitbest.: Neumann-Duesberg, a.a.O. S.131 ff; Teuteberg, Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland S.XVII f; Nipperdey in Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd.II S.24 mit weiteren Zitaten; Meissinger, RdA 50/41 ff. Im Rahmen dieser Arbeit ist es nicht möglich und zufolge der besonderen Problemstellung aus rechtlicher Sicht nicht nötig, den Mitbestimmungsgedanken im allgemeinen und den Begriff Mitbest. in einem besonderen Teil zu erörtern. Soweit einige Fragen in der Arbeit eine feste Begriffsbestimmung erfordern, wird dort darauf näher eingegangen. Im übrigen wird das Wort Mitbestimmung im weiteren Sinne verwandt, so wie es dem üblichen, wenn auch häufig ungenauen Sprachgebrauch entspricht.

heraus sie noch allzu häufig gesehen wird, herauszuheben und ihr in der Unternehmens- und Arbeitsverfassung rechtlich und tatsächlich den Platz zuzuweisen, der ihr kraft Gesetzes zukommt.

1. K A P I T E L

DIE EINFÜHRUNG EINES ARBEITSDIREKTORS IN DER MONTANINDUSTRIE

A. Die geschichtliche Entwicklung bis zur gesetzlichen Einführung eines Arbeitsdirektors

I. Rückblick auf die allgemeine Entwicklung des Strebens der Arbeitnehmer nach Mitbestimmung in den Betrieben und Unternehmen

Das MitbG. und MBergG.,¹⁾ in denen die Einführung des Arbeitsdirektors geregelt ist, stellen für die Montanunternehmen den vorläufigen Abschluß dar von einer mehr als 100-jährigen Entwicklung des Strebens der Arbeitnehmer nach Mitbestimmung in den Betrieben, nach Gleichstellung von Kapital und Arbeit in der Unternehmensführung.²⁾ Den ersten relevanten gesetzlichen Niederschlag fand

1) Dies sind die allgem. gebrauchten Abkürzungen für das "Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen u. Stahl erzeugenden Industrie" v. 21.5.1951, BGBl. I 347, sowie das "Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus u. der Eisen u. Stahl erzeugenden Industrie" v. 7.8.1956, BGBl. I 707.

2) Siehe die tabellen-mäßige Übersicht der Entwicklung der Mitb. von 1830 - 1961, Duvernell, Zwischenbilanz der Mitbestimmung S.334-371; 1848/49 unternahm die verfassungsgebende Reichsversammlung den ersten Versuch, eine betriebl. Mitwirkung der Arbeitnehmer gesetzl. zu regeln. Sie legte den Entwurf einer Gewerbeordnung vor, wonach jede Fabrik einen Fabrikausschuß mit der Beteiligung von Arbeitnehmervertretern errichten und ihm ein Mitspracherecht bei sozialen Fragen eingeräumt werden sollte. (vgl. statt vieler i. e. Nipperdey in Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II S. 673, 674; Dietz, Komm. z. BVG., Vorbem. Rdnr. 4; Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, S. 7 f.) In den 80er Jahren bildeten einige Unternehmer freiwillig Arbeitsratenausschüsse, denen bei sozialen Fragen ein Mitspracherecht eingeräumt wurde (vgl. Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 674, Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht S. 27); 1891 wurde eine solche Einrichtung erstmals gesetzl. im sog. Arbeiterschutzgesetz vorgesehen, (Ges. betreffend Abänderung der Gewerbeordnung v. 1.6.1891, RGBl. 261; vgl. Dietz, BVG. Vorbem. Rdnr. 4; Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 674; Neumann-Duesberg, a. a. O. S. 29) allerdings nur fakultativ (vgl. insbes. §§ 134 b III, 134 d, 134 h d. Ges. betr. Abänderung d.

dieses Streben der Arbeitnehmer in Art. 165 der Weimarer Reichsverfassung³⁾ und dem Betriebsrätegesetz von 1920.⁴⁾ Erstmals wurden Arbeitnehmer als Vertreter der Arbeitnehmerschaft in den Aufsichtsrat der Gesellschaften berufen,⁵⁾ die die gleiche Rechtsstellung wie die Vertreter des Kapitals erhielten.⁶⁾ Damit

GewO.; Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 674; Neumann-Duesberg, a. a. O. S. 29). Einen beachtlichen Fortschritt brachten die Novellen zum Allgemeinen Preussischen Berggesetz von 1905 und 1909, (Ges. zur Abänderg. d. allg. Bergges. für die Preussischen Staaten v. 14. 7. 1905, PrGS 307 u. v. 28. 7. 1909, PrGD 677; vgl. ferner die Übersicht über weitere Änderungen des APrBG bei Boldt, das allgem. Berggesetz S. 15); darin war für alle vom Gesetz erfaßten Betriebe, die mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigten, die Bildung von Arbeiterausschüssen zwingend vorgesehen (siehe §§ 80 f ff d. Gesetzesänderg. v. 1905 u. 1909; Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 674; Neumann-Duesberg, a. a. O. S. 30; Dietz, BVG., Vorbem. Rdnr. 4), zu deren Aufgaben gehörte es insbes., sich für den Betriebsfrieden einzusetzen, für engeren Kontakt zwischen der Arbeitnehmerschaft u. dem Arbeitgeber zu sorgen, sowie in einigen Fragen aus dem sozialen Bereich u. dem Arbeitsschutz mitzuwirken.

1916 führte das Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst (v. 5. 12. 1916, RGBl. 1333) obligatorische Arbeiterausschüsse für die kriegswichtige Industrie ein, denen nun schon in umfassenderer Weise ein Mitwirkungsrecht in sozialen u. personellen Fragen eingeräumt wurde (siehe insbes. §§ 11, 12 d. Ges.). Nach einer kurzen Entwicklungsunterbrechung durch die Revolution 1918 (vgl. Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 675; Dietz, BVG., Vorbem. Rdnr. 4) wurde die Bildung von Arbeiterausschüssen durch die am 23. 12. 1918 erlassene Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten (RGBl. 1456) wieder eingeführt (vgl. hins. deren Rechte §§ 8, 9 d. Ges.; § 13 d. Ges.; Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 675).

3) v. 11. 8. 1919, RGBl. II 1383; Art. 165 WRV bestimmte, daß die Arbeiter und Angestellten dazu berufen sind, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Löhne und Arbeitsbedingungen, sowie an der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken.

4) v. 4. 2. 1920, RGB. I 147; dieses erfuhr verschiedentliche Ergänzungen, nämlich durch das Ges. über die Entsendung von BR-Mitgliedern in den Aufsichtsrat v. 15. 2. 1922, RGBl. I 209 und die Wahlordnung hierzu v. 23. 3. 1922, RGBl. I 307.

5) gem. § 70 BRG i. V. m. dem Ges. über die Entsendung v. BR-Mitgl. in den AR konnten 1 oder 2 BR-Mitgl. in den AR gewählt werden.

6) Hilgert, der Arbeitsdirektor, seine Bestellung, Rechtsstellung und Haftung S. 11 ff.

war der Durchbruch zur Mitwirkung der Arbeitnehmer von der betrieblichen Ebene auf die des Unternehmens erreicht. Für die Unternehmensleitung selbst allerdings brachten die Gesetze keine Neuerungen. So gab es damals keine Bestimmungen darüber, daß die Wahrnehmung der Arbeitnehmerbelange im Vertretungsorgan besonders gewährleistet werden müsse. Es zeigten sich keine Ansätze dazu, die Interessenvertretung der Arbeitnehmer in der Unternehmensspitze gesetzlich etwa dadurch zu sichern, daß ein eigenes Ressort für Sozialaufgaben geschaffen werden mußte, geschweige denn, daß man daran dachte, einen Arbeitnehmervertreter in die Unternehmensleitung gesetzlich einzuführen, ähnlich wie man sie in den Aufsichtsrat berief. Immerhin begann man in den 20er Jahren in der Praxis damit, die Wahrnehmung der Sozialaufgaben in der Unternehmensleitung zu rationalisieren.⁷⁾ Es wurde zum ersten Mal die Tendenz sichtbar, anstelle der bisher üblichen Geschäftsverteilung im Vertretungsorgan in ein kaufmännisches und technisches Ressort eine Geschäftsordnung einzuführen, nach der die Geschäftsführung in drei gleichermaßen wichtige Gebiete, nämlich ein kaufmännisches, technisches und soziales Referat aufgeteilt war. Einige mittlere und größere Unternehmen gingen freiwillig dazu über, zur Repräsentation auf sozialem Gebiet ein Vorstandsmitglied oder einen höheren Betriebsangestellten zum sog. Sozialdirektor zu ernennen.⁸⁾ Diesen betraute man vor allem mit der Aufgabe, das Unternehmen in den Arbeitgeberverbänden zu vertreten und er war häufig bei Tarifverhandlungen mit den Sozialpartnern entscheidend beteiligt.

Während des 3. Reiches von 1933 - 1945 erfuhr die Weiterentwicklung des Mitbestimmungsrechtes der Arbeitnehmer von der betrieblichen Ebene auf die des Gesamtunternehmens einen schweren Rückschlag.⁹⁾ Dennoch wurde in den letzten Jahren vor dem 2. Weltkrieg in einigen Großbetrieben, so z. B. bei Krupp und der Deutschen Bank, neben dem technischen und kaufmännischen Direktor als drittes gleichberechtigtes Mitglied ein Sozialdirektor in den Vorstand berufen, dem die Sozialaufgaben übertragen wurden.¹⁰⁾

1945 knüpfte man in dem Bestreben nach einer Neugestaltung der Unternehmens-

7) Hülger, a. a. O. S. 46; o. V., BB 47/378; Quast, der Gewerkschafter 1960 Nr. 2 S. 31.

8) o. V., BB 47/378; Quast, der Gewerkschafter 1960 Nr. 2 S. 31.

9) das BRG. u. ARG. wurden durch § 65 Ziff. 1 u. 3 d. Ges. zur Ordnung der nationalen Arbeit u. für öffentliche Verwaltungen u. Betriebe (abgek. AOGÖ) v. 20. 1. 1934, RGBl. I 45 aufgehoben. Es wurde das Führerprinzip verwirklicht (vgl. Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 677; Dietz, BVG., Vorbem. Rdnr. 6; Neumann-Driesberg, a. a. O. S. 32; Kaskel-Dersch, a. a. O. S. 12 ff.).

10) o. V. BB 47/378.

und Wirtschaftsordnung an die Entwicklung während der Weimarer Zeit an. Die neue Entwicklung ging jedoch in der Beteiligung der Arbeitnehmer an dem Betriebs- und Unternehmensgeschehen über das 1920 Erreichte insofern hinaus, als seit 1945 die Mitwirkung der Arbeitnehmer in der Betriebsführung zur Realisierung kam, nämlich durch die Einführung des Arbeitsdirektors, die schließlich ihren gesetzlichen Niederschlag in einer Bestimmung im MitbG.¹¹⁾ fand, welche lautet:

§ 13

1) Als gleichberechtigtes Mitglied des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs wird ein Arbeitsdirektor bestellt. Der Arbeitsdirektor kann nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der nach § 6 gewählten Aufsichtsratsmitglieder bestellt werden. Das gleiche gilt für den Widerruf der Bestellung.

2) Der Arbeitsdirektor hat wie die übrigen Mitglieder des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs seine Aufgaben im engsten Einvernehmen mit dem Gesamtorgan auszuüben. Das Nähere bestimmt die Geschäftsordnung.

Um die wirkliche Tragweite dieser Vorschrift zu erkennen, um sich eine klare Vorstellung über ihren Einfluß auf das Gesellschaftsrecht und Arbeitsrecht machen und um die Problematik und Eigenart des Arbeitsdirektors rechtlich und tatsächlich richtig erfassen zu können, ist es erforderlich, sich einen Überblick über die geschichtliche Entwicklung des Strebens der Arbeitnehmer nach verstärkter Mitbestimmung in der Grundstoffindustrie seit 1945 zu verschaffen.

II. Das Streben der Arbeitnehmer nach verstärkter Mitbestimmung in der Grundstoffindustrie, insbesondere nach Einführung eines Arbeitsdirektors in die Unternehmensleitung

1. Die Tendenzen seit 1945

Nach dem Zusammenbruch von 1945 schufen die Besatzungsmächte die ersten Rechtsgrundlagen für die Statuierung eines neuen Betriebsverfassungsrechts.¹²⁾ Durch die von ihnen erlassenen Kontrollratsvorschriften, sowie durch die in der

11) Im MBergG. wird in § 13 lediglich auf § 13 I 1, II MitbG. verwiesen.

12) Das Ges. Nr. 22 des Kontrollrats vom 10.4.1946 - Amtsblatt des Kontrollrats in Deutschland S.133 - statuierte einige Hauptgrundsätze der Betriebsverfassung. Das AOG v. 20.1.34 wurde durch das Kontrollratsges. Nr. 40 v. 30.11.1946 - Amtsbl. d. Kontrollrats in Deutschland, S. 229 - aufgehoben.

Folgezeit geschaffenen Ländergesetze¹³⁾ wurde die Mitwirkung der Arbeitnehmer im Betrieb und Unternehmen grundsätzlich wieder anerkannt und eingeführt, im wesentlichen unter Zugrundelegung des BRG. von 1920.¹⁴⁾ Nach langem hartem Ringen der Sozialpartner um eine einheitliche bundesrechtliche Regelung, vor allem auch um eine Mitbestimmung der Arbeitnehmer in wirtschaftlichen Fragen,¹⁵⁾ sowie nach der Überwindung rechtlicher Schwierigkeiten, die sich dadurch ergaben, daß die teils noch bestehenden Kontrollratsvorschriften in eini-

- 13) Ges. über die Bildg. vorläufiger Betriebsräte, ihre Rechte u. Aufgaben v. 10.10.1945, RGBl. für das Land Thüringen, S. 41;
LandesVO über die Errichtung u. die Tätigkeit von Betriebsräten v. 14.5.1947, VOBl. d. Landesregierung Rheinland-Pfalz, S. 258;
Betriebsräteges. für das Land Hessen v. 31.5.1948, Ges. u. VOBl. f. d. Land Hessen S. 117;
Ges. Nr. 726 über die Beteilig. d. Arbeitnehmer an der Verwaltg. u. Gestaltg. d. Betriebe d. Privatwirtschaft v. 18.8.1948, Reg. Bl. d. Reg. Württemberg-Baden, S. 136; Ges. über die Bildung v. Betriebsräten v. 24.9.1948, Badisches Ges. u. VOBl. S. 209; Betriebsrätegesetz v. 21.5.1949, Reg. Bl. für das Land Württemberg-Hohenzollern, S. 153;
Betriebsrätegesetz v. 25.10.1950, Bay. Ges. u. VOBl. S. 227.
- 14) In der Einzelgestaltung des Mitbestimmungsrechtes wichen die Regelungen in den verschiedenen Ländern jedoch voneinander ab (vgl. Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 677, 678; Dietz, BVG., Vorbem. Rdnr. 7 - 10; Kaskel-Dersch, a. a. O. S. 12 ff; Neumann-Duesberg, a. a. O. S. 32). Ferner galten in einigen Ländern neben den von ihnen erlassenen Betriebsrätegesetzen die Kontrollratsvorschriften weiter, während sie in anderen Ländern bereits aufgehoben waren. Die Folge davon war, daß in der ersten Zeit in den Ländern der Bundesrepublik unterschiedliches Mitbestimmungsrecht galt und erhebliche Rechtsunsicherheit herrschte.
- 15) Vgl. die sog. Hattenheimer Gespräche zw. den Sozialpartnern, abgedr. in RdA 1950/63 ff; 147 ff; CDU/CSU-Entwurf über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb v. 17.5.1950, BT.-Drucks., 1. WP. Nr. 970, abgedr. in RdA 1950/224 ff; Entwurf der SPD, BT.-Drucks., 1. WP. Nr. 1229; Vorschläge des DGB zur Neuordnung der deutschen Wirtschaft für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschl. zur Neuordnung der deutschen Wirtschaft v. 22.5.1950, RdA 50/227 ff; Regierungsentwurf zur Neuordnung der Beziehungen von Arbeitnehmern u. Arbeitgebern (BVG), BT.-Drucks., 1. WP. Nr. 1546, abgedr. RdA 1950/343 ff; amtl. Begründung zum Reg. Entw. eines BVG., BT.-Drucks., 1. WP. Nr. 1546, abgedr. RdA 50/375 ff; Stellungnahme und Vorschläge des Bundesrates zum Reg. Entw. eines BVG., RdA 50/384 ff; vgl. ferner statt vieler i. e. hierzu Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 678, 679.

gen Ländern dem Gesetzentwurf entgegenstanden und erst aufgehoben werden mußte, wurde schließlich 1952 das Betriebsverfassungsgesetz¹⁶⁾ erlassen.

Unabhängig von dem Kampf um den Erlaß des BVG. hat das Streben der Arbeitnehmer nach Mitbestimmung in den Betrieben und Unternehmen der Grundstoffindustrie seit 1948 einen selbständigen und besonderen Verlauf genommen.¹⁷⁾

Die Gewerkschaften forderten hier nachdrücklicher als in der übrigen Wirtschaft eine verstärkte Mitbestimmung im Unternehmen, d.h. die Anerkennung völliger Gleichberechtigung zwischen Kapital und Arbeit.¹⁸⁾ Dieses Verlangen entsprang besonders dem seit langem immer wieder aufgeworfenen und auch jetzt nicht aufgegebenen politischen Ziel, die Grundstoffindustrie in Gemeineigentum zu überführen.¹⁹⁾

Der totale Zusammenbruch der Wirtschaft, vor allem der Industrie, infolge des Krieges, die Beschlagnahme des deutschen Kohlenbergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie durch die Besatzungsmächte,²⁰⁾ deren Absicht es war, die Wirtschaft in Deutschland zu dezentralisieren und so ihre Macht zu schwächen,²¹⁾ die vorläufige treuhänderische Verwaltung dieser Unternehmen durch zuerst britische, dann von diesen eingesetzte und überwachte deutsche

16) v.11.10.1952, BGBl. I S. 681.

17) Vgl. i. e. zur geschichtl. Entwicklung der Mitbest. in der Montanindustrie Potthoff, der Kampf um die Montanmitbestimmung; Hilgert, a. a. O. S. 15 ff;

18) Vgl. die Rede von Hans Böckler auf der 1. Gewerkschaftskonferenz der brit. Zone v. 12. - 14. 3. 1946, abgedr. bei Potthoff, a. a. O. S. 29; Gewerkschaftskonferenz d. brit. Zone v. 21. - 23. 8. 1946, Prot. d. gewerkschaftl. Zonensekretariats Bielefeld S. 13, 23 ff.

19) Vgl. i. e. über die Motive der Forderung nach verstärkter Mitbest. in der Montanindustrie; Osthold, Arbgeb. 52/814; Pahl, GMH 51/225 ff; Martin, der Arbeitsdirektor als Träger betrieblicher Personal- u. Sozialpolitik in den Unternehmen der westdeutschen Montanindustrie, S. 8 - 10; Potthoff, a. a. O. S. 29; ders., Zwischenbilanz der Mitbestimmung S. 31, 32, 36; Kötter, MitbG., Einf. S. XV, XVI.

20) Durch das Ges. Nr. 52 der brit. Militärreg. v. 1. 6. 1946 - Amtsbl. d. Mil. Reg. S. 24 - wurde die Hirilechtung der deutschen Montanindustrie angeordnet u. ihre Beschlagnahme verfügt. Vgl. Martin, a. a. O. S. 11; Potthoff, der Kampf um die Montanmitbest. S. 34.

21) Nach dem Mil. Reg. G Nr. 75 v. 10. 11. 1948, Amtsbl. der AHK S. 299, und dem KRG Nr. 27 v. 16. 5. 1950, BAnz. Nr. 100 S. 3, sollte die Herstellg. übermäßiger Konzentration wirtschaftlicher Macht beseitigt u. die Entwickl. eines Kriegspotentials verhindert werden. Vgl. auch Neuloh, der neue Betriebsstil, S. 58, 59.

Kontrollinstanzen,²²⁾ begünstigten die Durchsetzung der Forderungen der Gewerkschaft. Die Erkenntnis der gegenseitigen Abhängigkeit und das Bewußtsein der Zusammengehörigkeit der Sozialpartner gegenüber den Bestrebungen der Besatzungsmächte führten zu der grundsätzlichen Anerkennung gleichberechtigter Partnerschaft.²³⁾

2. Die erste Verwirklichung einer verstärkten Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Grundstoffindustrie

Die Verwirklichung der Forderung der Arbeitnehmer nach Mitbestimmung in den Unternehmen der Schwerindustrie erfolgte im Bergbau und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie zu unterschiedlicher Zeit. Für den Kohlenbergbau brachte erst das MitbG. von 1951 die Konstituierung eines paritätischen Aufsichtsrates und die Einführung eines sog. Arbeitsdirektors in das Vertretungsorgan der betroffenen Unternehmen,²⁴⁾ während in der Stahlindustrie diese Regelungen schon seit 1947 auf freiwilliger Basis praktiziert wurden. Dort fanden 1945 zwischen der Arbeitnehmerschaft und den Unternehmen die ersten Gespräche über eine Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Unternehmen statt.²⁵⁾ Bereits damals

22) Durch die allgem. Verfügung Nr. 7 "Beschlagnahme der Eisen- und Stahlunternehmen" v. 20.8.1946, Amtsbl. d. Mil. Reg. für das brit. Kontrollgebiet Nr. 13 S. 308, wurde die "North German Iron and Steel Control" als "Controler" für die Stahlindustrie eingesetzt.

Durch Anordnung v. 15.10.1946 beauftragten die alliierten Behörden die deutsche Treuhandverwaltung, deren Nachfolgerin die Stahltruhändlervereinigung war, mit der Durchführung der gesetzl. Bestimmungen.

Durch die allgem. Verfügung Nr. 5 v. 22.12.1945, Amtsbl. d. brit. Milit. Reg. Nr. 5 S. 64, wurde die "North German Coal Control Group" als "Controler" für die Unternehmen des Kohlenbergbaus eingesetzt.

Durch VO Nr. 112 wurde die deutsche Kohlenbergbauleitung mit der Durchführung der administrativen Maßnahmen der Entflechtung und Neuordnung beauftragt.

Vgl. i. e. hierzu Hilgert, a. a. O. S. 18-23; Martin, a. a. O. S. 11.

23) Siehe die bei Potthoff, der Kampf um die Montanmitbest. S. 41-46 wiedergegebenen Schreiben der Unternehmerseite an die Gewerkschaft; vgl. ferner Potthoff, Zwischenbilanz der Mitbest. S. 34.

24) Vgl. i. e. über die Entwicklung der Mitbest. der Arbeitnehmer im Bergbau Hilgert, a. a. O. S. 22, 23; Martin, a. a. O. S. 12, 13.

25) Neuloh, a. a. O. S. 59; Martin, a. a. O. S. 10, 11.

soll von der Unternehmerseite der Vorschlag gemacht worden sein, einen Vertrauensmann der Gewerkschaft oder Betriebsvertretung in den Vorstand der Gesellschaften zu berufen und den Aufsichtsrat paritätisch mit Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer zu besetzen.²⁶⁾ Hierfür mag bestimmend gewesen sein, das Mißtrauen der Besatzungsmächte gegenüber den Arbeitgebern zu beseitigen und die Sozialisierungsbestrebungen der Gewerkschaft zu bremsen, andererseits aber auch die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern positiv zu gestalten.²⁷⁾ Zu einer praktischen Lösung ist es jedoch zunächst nicht gekommen, weil die Arbeitnehmerschaft mit dem Vorschlag nicht zufrieden war, sondern die paritätische Besetzung auch des Vorstands mit je 2 Arbeitnehmern und Arbeitgebern forderte.²⁸⁾

Die erste Annäherung an das Ziel der Arbeitnehmer nach gleichberechtigter Stellung in der Unternehmensleitung brachte ein Gespräch vom 14. 12. 1946, das zwischen dem Leiter der deutschen Treuhandverwaltung für die Stahlindustrie, dem britischen Kontrollorgan hierfür und Vertretern der Gewerkschaft geführt wurde.²⁹⁾ Man einigte sich dahin, die Arbeitnehmer bei der Besetzung der Vorstände und Aufsichtsräte in den betroffenen Gesellschaften zu beteiligen. Im Februar 1947 verwirklichten vier Hüttenwerke³⁰⁾ der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie diese Vereinbarung. Sie besetzten die Aufsichtsräte paritätisch mit Vertretern der Arbeitnehmer und Anteilseigner. Auf Vorschlag der Gewerkschaft wur-

26) Über die Streitfrage, ob der Vorschlag zuerst von der Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberseite gemacht wurde, vgl. Neuloh, a. a. O. S. 59 mit weiteren Hinweisen; Martin, a. a. O. S. 11; die bei Pottloff zur Geschichte der Montan-Mitbest. S. 2 zit. Aktennotiz des AR-Vorsitzenden der Klöckner-Werke AG., Dr. Jarres.

27) Martin, a. a. O. S. 11, 12; siehe auch die bei Pottloff, der Kampf um die Montanmitbest. S. 41-46 zit. Schreiben der Unternehmerseite an die Arbeitnehmerseite.

28) Vgl. Pottloff, der Kampf um die Montanmitbest. S. 31, 32; ders., zur Geschichte der Montanmitbest. S. 3; ders., Zwischenbilanz der Mitbest. S. 35.

29) Pottloff, der Kampf um die Montanmitbest. S. 38; ders., Zwischenbilanz der Mitbest. S. 35; Martin, a. a. O. S. 12.

30) Es waren dies folgende Gesellschaften: Die Stahlwerke Bochum AG, hervorgegangen aus dem Otto-Wolff-Konzern; Hüttenwerk Hörde AG, hervorgegangen aus Vereinigte Stahlwerke AG; Hüttenwerk Oberhausen AG, hervorgegangen aus Gute Hoffnungshütte; Hüttenwerk Haspe AG, hervorgegangen aus Klöckner-Werke AG; zit. nach Martin, a. a. O. S. 12; Pottloff, zur Geschichte der Montanmitbest. S. 8.

de in die Vorstände neben einem technischen und kaufmännischen Direktor gleichberechtigt ein sog. Arbeitsdirektor bestellt.³¹⁾ Seine Aufgabe war es, neben den übrigen Vorstandsmitgliedern gleichberechtigt bei allen Entscheidungen in der Unternehmensleitung die Belange der Arbeitnehmerschaft unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Unternehmenserfordernisse zu vertreten.³²⁾ Diese Einführung der wirtschaftlichen Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Schwerindustrie wurde auf beiden Seiten positiv beurteilt, besonders auch die Institution des Arbeitsdirektors.³³⁾

3. Die Entstehung des MitbG. und MBergG. und damit die gesetzliche Einführung des Arbeitsdirektors in der Schwerindustrie

a) Entstehung des MitbG.

Beide Sozialpartner waren zunächst mit dem Erreichten zufrieden. Doch die freiwillige Basis, auf der das erlangte Mitbestimmungsrecht ruhte, genügte der Arbeitnehmerschaft bald nicht mehr. Seit Anfang 1950 drängte sie nach Legalisierung ihrer durchgesetzten Forderungen in der Stahlindustrie und nach Ausdehnung auf den Bergbau.³⁴⁾ Als Ende 1950 das BVG. bereits im Parlament erörtert wurde und die Durchführung einer allgemeinen Neuordnung der Grundstoffindustrie Kohle und Eisen in Bälde zu erwarten war,³⁵⁾ befürchteten die Arbeitnehmer vollends eine Beeinträchtigung ihrer erworbenen Beteiligungsrechte in der Stahlindustrie, die einer gesetzlichen Grundlage entbehrten, ihnen vielmehr nur in dem Gespräch vom 14.12.1946 mündlich zugesichert worden waren. So verwundert es nicht, daß sie nun die sofortige gesetzliche Regelung des Mitbestimmungsrechtes für die Grundstoffindustrie verlangten und zur Durchsetzung ihrer Forderung mit einem Generalstreik drohten, für den bereits alle Vorbereitungen getroffen waren.³⁶⁾

31) Neuloh, a. a. O. S. 60; Martin, a. a. O. S. 12; o. V. BB 47/100.

32) Boldt, MitbestG, Einf. S. 9, § 13 Anm. 1 (S. 124); Potthoff, Zwischenbilanz d. Mitbest. S. 36, 37.

33) Martin, a. a. O. S. 13.

34) Martin, a. a. O. S. 14; Boldt, MitbG., Einf. S. 7; siehe auch das Schreiben des seinerzeitigen 1. Vorsitzenden des DGB, Dr. Böckler, an den Bundeskanzler, wiedergegeben in RdA 1950/461.

35) Siehe die auf S. 8 d. Arb. Anm. 15 angegebenen Gesetzesmaterialien zum BVG.; vgl. Kötter, MitbG, Einf. S. XI; Boldt, MitbG., Einf. S. 8, 9; Potthoff, der Kampf um die Montanmitbest. S. 76; ders., Zwischenbilanz der Mitbest. S. 41, 42; Martin, a. a. O. S. 14.

36) Vgl. i. e. hierzu Potthoff, zur Geschichte der Montanmitbest. S. 17.

Nach mehrfachen Verhandlungen hierauf zwischen Vertretern der Gewerkschaft und den Unternehmern, in die sich auch der Bundeskanzler einschaltete, kam es schließlich zu einer grundsätzlichen Einigung der Partner, die die Streikdurchführung im letzten Augenblick verhinderte.³⁷⁾ Sie fand ihren Niederschlag in den "Richtlinien über die Mitbestimmung in der Kohle und Eisen schaffenden Industrie" vom 27.1.1951,³⁸⁾ die die Grundlage für das MitbG. werden sollten.

Im Mittelpunkt der Auseinandersetzungen standen nach wie vor die Forderungen der Gewerkschaft nach paritätischer Besetzung der Aufsichtsräte und der Beibehaltung der Institution des Arbeitsdirektors.³⁹⁾ Sie wurden von der Unternehmerseite auch grundsätzlich anerkannt. Man war sich von vorneherein auf beiden Seiten darüber einig, daß ein sog. Arbeitsdirektor als gleichberechtigtes Vorstandsmitglied eingeführt und ihm das Sozialreferat in der Unternehmensleitung zugeteilt werden sollte.⁴⁰⁾ Dabei ging man gemeinsam von der Vorstellung aus,

37) Vgl. Näheres bei Boldt, RdA 51/169 (170); ders. MitbG., Einf. S. 10; Kötter, MitbG. Einf. S. XI; Potthoff, zur Geschichte der Montanmitbest. S. 18; ders., Kampf um die Montanmitbest. S. 77 ff.

38) Abgedr. bei Boldt, MitbG., Anhang S. 138 ff; Kötter, MitbG. Anh. S. 175 ff.

39) Hinsichtlich des Arbeitsdirektors heißt es in Abschnitt C Ziffer 2 der Richtlinien, abgedr. bei Kötter, MitbG. Anh. S. 177, 178:

"Im Vorstand wird die Stelle eines Arbeitsdirektors geschaffen. Für den Posten des Arbeitsdirektors ist eine Persönlichkeit zu bestellen, die sich für die Wahrung der Menschenwürde bei allen Beschäftigten einzusetzen hat, im Einvernehmen mit allen Beteiligten die Zusammenarbeit und das Interesse am Betrieb lebendig gestalten soll, den Ablauf des Betriebes und dessen Zusammenhänge zu übersehen vermag.

Der Arbeitsdirektor hat - ebenso wie die übrigen Vorstandsmitglieder - seine Aufgaben im engsten Einvernehmen mit dem gesamten Vorstand auszuüben". ...

Hinsichtlich seiner Wahl wurde bestimmt:

"Der Arbeitsdirektor kann nicht gegen die Mehrheit der Stimmen der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat zum Vorstand berufen werden".

Darüber, welche Unternehmen i. e. von dem MitbG. erfaßt werden sollten, siehe S. 20 ff.

40) So betonte der Abgeordnete Dr. Schröder, die Umreißung des Aufgabenbereichs des Arbeitsdirektors sei nicht für erforderlich gehalten worden, weil durch die Praxis eine gewisse Aufgabenstellung feststehe; Arbeitskreis "Mitbest. Bergbau und Eisen", Kurzprot. Nr. 5 S. 4.

daß dieser nicht isoliert in der Unternehmensleitung stehen sollte, sondern daß er seine Aufgaben im engsten Einvernehmen mit den übrigen Vorstandsmitgliedern durchzuführen habe.⁴¹⁾

Die Meinungen gingen nur darüber auseinander, wie man diese Gedanken gesetzlich festlegen sollte, welche Qualifikation vom Arbeitsdirektor zu fordern und wie er zu bestellen wäre.⁴²⁾ Die Unternehmer drängten danach, die persönlichen Voraussetzungen gesetzlich zu fixieren, die ein Arbeitsdirektor besitzen müsse, um positiv in der Unternehmensleitung gleichberechtigt neben seinen Kollegen wirken, um sich für die Arbeitnehmerbelange einsetzen und darüber hinaus den Ablauf des Betriebes und dessen Zusammenhänge überblicken zu können.⁴³⁾ Sie befürchtete nämlich, daß andernfalls Personen in das Vertretungsorgan berufen würden, die ihrer Position nicht gewachsen wären und so eine Zusammenarbeit der Vertretungsmitglieder erschweren würden.⁴⁴⁾ Diesem Verlangen widersetzte sich die Gewerkschaft. Sie erblickte darin eine Diskriminierung des Arbeitsdirektors; bei ihm dürften keine anderen Anforderungen als bei den übrigen Mitgliedern des Vertretungsorgans, mit denen er gleichberechtigt sei, normiert werden.⁴⁵⁾

Das Bestreben der Gewerkschaft ging dahin, durch die Einführung des Arbeitsdirektors möglichst starken Einfluß der Arbeitnehmerschaft allgemein in der Un-

41) Vgl. Protokollvermerk zu Abschnitt C der Richtlinien, abgedr. bei Kötter, MitbG. Anh. S. 177, 178; Hinweise der von der Unternehmenseite in den Redaktionsausschuß entsandten Mitarbeiter zur Entstehung der Richtlinien v. 27.1.1951, zu Ziff. 2, abgedr. bei Höcker-Johannsen, MitbG. IV S. 8, 9.

42) Diese Frage stand auch im Mittelpunkt der Diskussion bei der Ausarbeitung des MitbG. im Parlament, Schöne, GMH 51/400.

43) Vgl. Hinweise der von der Unternehmenseite in den Redaktionsausschuß entsandten Mitarbeiter... zu Ziff. 2, abgedr. bei Höcker-Johannsen, MitbG. IV S. 8, 9; diese Befürchtung mag auch der Grund dafür gewesen sein, daß Abschn. C Ziff. 1 d. Richtlinien u. a. bestimmte: "Soweit die Bewährung noch zu klären ist, wird das betr. Vorstandsmitglied zunächst für 1 Jahr, u. zwar mit der Maßgabe bestellt, daß bei Bewährung die endgültige Bestellung erfolgt." Abgedr. bei Kötter, MitbG., Anh. S. 177.

44) Siehe die in Anm. 43 zit. Materialien.

45) Vgl. Hinweise der von der Unternehmenseite in den Redaktionsausschuß entsandten Mitarbeiter... zu Ziff. 2, abgedr. bei Höcker-Johannsen, MitbG. IV S. 8, 9; Eingabe des DGB an den Präsidenten d. Bundesrates v. 1.2.1951, zit. nach Boldt, MitbG. § 13 Anm. 1 (S.125, 2. Abs. unten).

ternehmensleitung durchzusetzen und zu erreichen, daß eine Persönlichkeit als Arbeitsdirektor berufen würde, die sich auch tatsächlich im Interesse der Arbeitnehmer für deren Belange einsetze. Dies sollte insbesondere durch die Art seiner Bestellung und Abberufung gesichert werden.⁴⁶⁾

Diese unterschiedlichen Vorstellungen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite nun standen im Mittelpunkt der Auseinandersetzungen nicht nur bei der Fixierung der Richtlinien,⁴⁷⁾ sondern auch des Referenten-⁴⁸⁾ und Regierungsentwurfes,⁴⁹⁾ sowie der gemeinsamen Eingabe des Redaktionskomitees der Sachverständigen für Kohle und Eisen und des DGB hierzu an den Bundeskanzler.⁵⁰⁾ Sie waren auch maßgebend für die endgültige Fassung der Bestimmung über den

46) Schöne, GMH 51/401; so war bereits in den Richtlinien Abschnitt C Ziff. 1 bestimmt: "Der Arbeitsdirektor kann nicht gegen die Mehrheit der Stimmen der Arbeitnehmerseite im AR zum Vorstand berufen und abberufen werden".

47) Siehe S. 13 Anm. 39.

48) Entwurf eines Ges. über die Mitbest. der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten u. in den Vorständen in Unternehmen des Bergbaus sowie der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie v. 28.1.1951, abgedr. bei Kötter, MitbG, Anh. S. 178 ff; so bestimmt § 10 Ref. Entw. nur: "Als gleichberechtigtes Mitglied des Vorstandes wird ein Arbeitsdirektor bestellt."

49) Entwurf eines Ges. über die Mitbest. der Arbeitnehmer in Unternehmen des Bergbaus sowie der Eisen u. Stahl erzeugenden Industrie v. 30.1.1951, abgedr. bei Kötter, MitbG, Anh. S. 183 ff; § 10 d. Entw. lautet: "Als gleichberechtigtes Mitglied des Vorstandes wird ein Arbeitsdirektor bestellt. Der Arbeitsdirektor kann nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bestellt und abberufen werden."

50) Ziff. 8; Fassung des § 10 des Reg. Entw., abgedr. bei Kötter, MitbG., Anh. S. 188 ff, lautet: "1) Als gleichberechtigtes Mitglied des Vorstands wird ein Arbeitsdirektor bestellt. Der Arbeitsdirektor kann nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der in § 3 Abs. 1 Buchst. b bezeichneten AR-Mitglieder bestellt oder abberufen werden. 2) Der Arbeitsdirektor hat, wie die übrigen Mitglieder des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs, seine Aufgaben im engsten Einvernehmen mit dem Gesamtorgan auszuüben. Das Nähere bestimmt die Geschäftsordnung. 3) Als Arbeitsdirektor ist eine Persönlichkeit zu bestellen, die befähigt ist, sich für die Wahrung der Menschenwürde bei allen Betriebsangehörigen einzusetzen, im Einvernehmen mit allen Beteiligten die Zusammenarbeit und das Interesse am Betrieb lebendig zu gestalten, den Ablauf des Betriebes und dessen Zusammenhänge zu übersehen."

Arbeitsdirektor im MitbG.,⁵¹⁾ das am 23. Mai 1951 verkündet wurde.⁵²⁾

Diese Entwicklung läßt erkennen, daß es bei der Einführung und Regelung des Arbeitsdirektors weniger um die Lösung und präzise Festlegung rechtlicher Probleme ging, sondern daß sich die gesetzliche Einführung des Arbeitsdirektors, wie überhaupt das MitbG., als ein eiligst geschlossener Kompromiß⁵³⁾ in dem politischen Kampf um Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Grundstoffindustrie darstellt, damit durch ihn im letzten Augenblick ein Streik mit seinen unabsehbaren Folgen für die Gesamtwirtschaft abgewendet würde.

b) Entstehung des MBergG

Schon während der Beratung des MitbG., das nur die schaffenden Unternehmen des Bergbaus und der Eisen- und Stahlindustrie regeln sollte,⁵⁴⁾ war die Frage, welche Form der Mitbestimmung für die Obergesellschaften gelten solle, zu einem Streitpunkt geworden.⁵⁵⁾ Der Antrag der Opposition,⁵⁶⁾ die im MitbG.

51) Näheres über das parlamentarische Werden des MitbG. siehe bei Schöne, GMH 51/394 ff; Müller-Lehmann, MitbG. S. 23; Boldt, MitbG. Einf. S. 11-20; § 13 Anm. 1; ders. RdA 51/169 (170).

52) BGBl. I 347; geändert durch Ges. zur Änderung von Vorschriften des Aktienrechts u. d. Mitbestimmungsrechts v. 15. 7. 1957, BGBl. I 714; Wegen der zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Neuordnung der vom Ges. betroffenen Unternehmen ist das MitbG. zu unterschiedlicher Zeit in Kraft getreten. § 14 MitbG. regelt i. e. den Zeitpunkt seines Inkrafttretens für die Gesellschaften. Näheres hierzu siehe bei Boldt, MitbG. § 14; im Saarland ist das MitbG. durch das Ges. Nr. 560 v. 22. 12. 1956 - Ges. Bl. d. Saarlandes, 1956/1703 - mit Wirkung v. 1. 1. 1957 eingeführt worden. Durch RechtsVO v. 4. 2. 1957 - BGBl. I 5 - ist der Geltungsbereich des MitbG. auf Grund des § 15 H d. 3. Überleitungsges. v. 4. 2. 1952 - BGBl. I 1 - auf das Land Berlin erstreckt worden, wo es auf Grund des Berliner Übernahmeges. v. 22. 3. 1957 - GVBl. f. Bln. 1957 S. 316 - am 4. 4. 1957 in Kraft getreten ist.

53) Boldt, MitbG. Einf. S. 18; Hueck, Probleme des Mitbestimmungsrechts S. 4.

54) Siehe S. 20 ff.

55) Boldt, MBergG. Einf. S. 9.

56) Antrag des SPD-Abgeordneten Dr. Koch in der BT. -Sitzung v. 4. 4. und 10. 4. 1951, BT. -Prot., 1. WP., 129. Sitzung S. 4903, 4904; 132. Sitzung S. 5074, 5075.

zu regelnde Mitbestimmung auch für die Holdinggesellschaften in der Schwerindustrie gesetzlich einzuführen, wurde von der Mehrheit des Parlaments abgelehnt.⁵⁷⁾ Man hielt dieses Problem noch nicht für spruchreif, weil die Rechtsverhältnisse bei diesen Gesellschaften noch nicht geklärt waren und man überwiegend die Ansicht vertrat, daß die Obergesellschaften unter das BVG. fallen sollten, sofern sie nicht selbst die Voraussetzungen des MitbG. erfüllten.⁵⁸⁾ So kam es, daß die Lösung dieser Frage bei Erlass des MitbG. bewußt zurückgestellt wurde,⁵⁹⁾ und eine gesonderte Regelung im MBergG. fand,⁶⁰⁾ das am 8. August 1956 verkündet wurde.⁶¹⁾

Bei der Konstituierung dieses Gesetzes⁶²⁾ wurde die Institution des Arbeitsdirek-

57) 132. Sitzg. d. BT. v. 10. 4. 1951, BT. -Prot. 1. WP. S. 5075, 5076.

58) Vgl. die Ausführungen des CDU-Abgeordneten Dr. Schröder in der 129. Sitzg. d. BT. v. 4. 4. 1951, BT. -Prot. 1. WP. S. 4907, 4908; in der 132. Sitzg. d. BT. v. 10. 4. 1951, BT. -Prot. 1. WP. S. 5075.

59) Dem entsprach es, daß die h. L. seinerzeit annahm, daß Holdinggesellschaften nicht vom MitbG. erfaßt wurden; Boldt, MitbG. § 1 Anm. 3 d; Kötter, MitbG. § 1 Anm. 19; Müller-Lehmann, MitbG. § 1 Rdnr. 23; Hessel, BB 53/895; Kunze, AuR 54/33 ff; über die politischen Gründe, die dazu führten, daß bereits vor Erlass des MBergG. in mehreren Holdinggesellschaften, die neu gegründet wurden u. nicht unter das MitbG. fielen, den Arbeitnehmern ein Mitbestimmungsrecht nach dem Vorbild des MitbG. eingeräumt wurde, vgl. Boldt, BB 53/893 ff; ders. MBergG. Einf. S. 9 ff.

60) So die Begründung zum Regierungsentwurf des MBergG., BT. -Drucks. 2. WP. Nr. 986 S. 6.

61) BGBl. I 707; geändert durch das Ges. zur Änderung von Vorschriften des Aktienrechts u. des Mitbestimmungsrechtes v. 15. 7. 1957 - BGBl. I 714. Gem. § 23 MBergG. ist das MBergG. am 9. 8. 1956 in Kraft getreten. Im Saarland ist das MBergG. gleichzeitig mit dem MitbG. eingeführt worden. Siehe insoweit S. 16 Anm. 52; in Berlin gilt das MBergG. gem. § 22 MBergG. auf Grund der in Anm. 52 a. a. O. angegebenen Bestimmungen ebenso wie das MitbG. seit 4. 4. 1957.

62) Über das parlamentarische Werden des MBergG. vgl. i. e.: Sabelentwurf, BT. -Drucks. 2. WP., 1953, Nr. 842; Regierungsentwurf, BT. -Drucks. 2. WP. 1953, Nr. 986; Änderungsvorschläge d. Bundesrats, BT. -Drucks. 2. WP. 1953 Nr. 986, Anlage 2 S. 12 ff; Stellungnahme der Bundesregierung hierzu, BT. -Drucks. 2. WP. 1953 Nr. 986, Anlage 3, S. 15 ff; schriftl. Bericht, Entwurf u. Beschlüsse des Ausschusses für Arbeit (27. Ausschuß) über den Entwurf eines Ges. zur Ergänzung des MitbG., BT. -Drucks. 2. WP. Nr. 2378; 2. u. 3. Beratung des MBergG. in der 148. Sitzung d. BT. v. 7. 6. 1956,

tors abermals zum Mittelpunkt der Auseinandersetzungen.⁶³⁾ Die Unternehmerseite war hier überhaupt gegen die Einführung eines Arbeitsdirektors. Sie vertrat den Standpunkt, daß die Anzahl der Belegschaftsmitglieder in den Holdinggesellschaften im allgemeinen gering wäre und die Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen in den Untergesellschaften durch das MitbG. genügend gewährleistet würde.⁶⁴⁾ Demgegenüber war die Arbeitnehmerseite der Ansicht,⁶⁵⁾ daß allein die Einführung eines Arbeitsdirektors in den Holdinggesellschaften nach den Grundsätzen des MitbG. dem sozialen Anliegen nach einer besonderen Betreuung der im Konzern arbeitenden Menschen Rechnung tragen könnte.

Der tiefere Grund für die starken Auseinandersetzungen um die Einführung des Arbeitsdirektors in den Holdinggesellschaften ist in folgendem zu sehen: Die Unternehmer bzw. die ihnen nahestehenden Parlamentarier auf der einen Seite wollten verhindern, daß die Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf Unternehmen ausgedehnt würde, die nicht dem MitbG. unterlagen.⁶⁶⁾ Dies aber mußte notwendig eintreten, sobald ein Arbeitsdirektor in das Vertretungsorgan bestellt wurde, weil die Holdinggesellschaften auch Unternehmen beherrschten, die nicht vom MitbG. betroffen wurden, sondern unter das BVG. fielen. Die Gewerkschaften und die diesen nahestehenden Personen auf der anderen Seite wollten die Mitbestimmung natürlich soweit wie möglich ausdehnen. Vor allem aber befürchteten sie, daß dann, wenn in den Obergesellschaften ein Arbeitsdirektor nicht eingeführt würde, die Mitbestimmung in den Tochtergesellschaften, auf die das MitbG. Anwendung fand, von der Leitung der Holdinggesellschaften

BT.-Prot. 2. WP. S. 7865.

Zur Entstehungsgeschichte des MBergG. vgl. ferner Boldt, MBergG. § 13 Rdnr. 1-3, Einf. S. 9 ff; ders., RdA 56/241 ff; Fitting, BARbBl. 56/499, 508; Kunze, AuR 56/225; Gessler, BB 56/625 ff; Potthoff, der Kampf um die Montanmitbest. S. 128 ff.

63) Kötter, MBergG., § 13 Anm. 2 b.

64) Vgl. insbes. die Ausführungen des Abgeordneten Dr. Pohle bei der 2. u. 3. Lesung des MBergG. in der 148. Sitzung d. BT. v. 7. 6. 1956, BT.-Prot. 2. WP. S. 7874 ff; ferner Boldt, MBergG. § 13 Rdnr. 1; Kötter, MBergG. § 13 Anm. 2 b.

65) Vgl. die Ausführungen des Abgeordneten Sabel u. Dr. Deist bei der 2. u. 3. Lesung des MBergG. in der 148. Sitzg. d. BT. v. 7. 6. 1956, BT.-Prot. 2. WP. S. 7876 ff; Boldt, MBergG. § 13 Rdnr. 1.

66) Aus diesem Grund sah der Bundesregierungsentwurf die Bestellung eines Arbeitsdirektors nicht vor; Boldt, MBergG. § 13 Rdnr. 2; ferner Fitting, BARbBl. 56/508.

praktisch eingeschränkt werden könnte.⁶⁷⁾ Diese entgegengesetzten Bestrebungen, die Furcht der Arbeitgeberseite vor Potenzierung einer Mitbestimmung einerseits, die der Gewerkschaft nach Aushöhlung der Mitbestimmung andererseits, mußten zu einem Kompromiß führen.⁶⁸⁾ Während des Gesetzgebungsverfahrens sind hierzu denn auch die verschiedensten Vorschläge gemacht worden.⁶⁹⁾

Der Gesetzgeber hat mit der Fassung des § 13 MBergG.⁷⁰⁾ folgende Lösung gewählt: Es ist in die Vertretungsorgane aller Holdinggesellschaften, die unter das MBergG. fallen, ein Arbeitsdirektor zu bestellen. Anders aber als nach dem MitbG., wonach er nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter bestellt und abberufen werden kann, erfolgen seine Bestellung und sein Widerruf unter denselben Voraussetzungen wie für die übrigen Kollegen im Vertretungsorgan.

Mit dieser Fassung glaubte der Gesetzgeber einerseits dem sozialen Anliegen nach einer besonderen Betreuung der im Konzern arbeitenden Menschen durch ein Mitglied des Vorstands der Obergesellschaften Rechnung zu tragen und andererseits in hinreichender Weise die Bedenken ausgeräumt zu haben, daß durch eine Bindung der Bestellung und Abberufung des Arbeitsdirektors an die Mehrheit der Arbeitnehmer diese zu starken Einfluß auf die Unternehmensleitung nehmen könnten.⁷¹⁾

67) Vgl. Näheres über die Schwierigkeiten, die sich daraus ergaben, einerseits eine Potenzierung der Mitbestimmung und andererseits eine Aushöhlung derselben durch die neue Regelung zu umgehen bei Kötter, MBergG. Vorbem. vor § 1 S. 3 ff.

68) Boldt, MBergG. § 13 Rdnr. 3; Gessler, BB 56/629; vgl. auch o. V. Geheimwissenschaft, NJW 56/1307.

69) Vgl. schriftl. Bericht des federführenden Ausschusses für Arbeit (27. Ausschluß) über den Entwurf eines MBergG., BT.-Drucks. 2. WP. Nr. 2387, abgedr. bei Kötter, MBergG. Anh. S. 135 ff; 1. Lesung des MBergG. in der 57. Sitzung d. BT. v. 19. 11. 1954, BT.-Prot. 2. WP. S. 2831 ff; 2896 ff; 2. u. 3. Lesung d. MBergG. in der 148. Sitzung d. BT. v. 7. 6. 1956, BT.-Prot. 2. WP. S. 7865 ff, 7873 ff.

70) In ihm ist lediglich auf § 13 I 1, II MitbG. verwiesen.

71) Boldt, MBergG. § 13 Rdnr. 3.

B. Darstellung der gesetzlichen Regelung des Mitbestimmungsrechtes der Arbeitnehmer in der Montanindustrie nach dem MitbG. und MBergG. und der Einführung eines Arbeitsdirektors

Nach dem Abriss über die geschichtliche Entwicklung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Betrieben und Unternehmen bis zum Erlass des MitbG. und MBergG., in dem das Streben um die Einführung eines Arbeitsdirektors seit 1945 im Vordergrund stand, soll nun ein Überblick über die gesetzliche Regelung des Mitbestimmungsrechtes der Arbeitnehmer in der Schwerindustrie gegeben werden. Dabei ist nun vor allem detailliert aufzuzeigen, auf welchen Unternehmenskreis das MitbG. und MBergG. Anwendung findet, wie die Mitwirkung der Arbeitnehmer im einzelnen ausgestaltet ist und ob der Inhalt und Geltungsbereich der Gesetze zwingender Natur ist.⁷²⁾

I. Der Geltungsbereich der Gesetze

1. Die vom MitbG. erfaßten Unternehmen

a) Allgemeine Abgrenzungsmerkmale

Das Gesetz gilt zunächst einmal nur für drei Unternehmensgruppen, nämlich Unternehmen des Bergbaus, der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie und für die von diesen abhängigen Gesellschaften.⁷³⁾ Außerdem müssen sie ihren Sitz in der Bundesrepublik haben.⁷⁴⁾ Sodann finden die Vorschriften nur auf solche Werke in der Schwerindustrie Anwendung, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder Berggewerkschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit,⁷⁵⁾ deren Betrieb der bergpolizeilichen Auf-

72) Folgende Ausführungen berühren die Themenstellg. zwar nur am Rande. Die Darstellung erscheint aber auch gerade im Hinblick auf die Institution des Arbeitsdirektors insofern gerechtfertigt, als sie zum einen darüber Aufschluß zu geben vermag, in welcher Größenordnung des gesamtwirtschaftl. Zusammenhangs die Einführung des Arbeitsdirektors steht u. welche Bedeutung ihm darin beizumessen ist, - vgl. auch S. 191 Nr. 15. - und zum anderen ein Überblick auch über die Funktion des Aufsichtsrates das Verständnis für die Rechtsfragen erleichtert, die bei der Stellung des Arbeitsdirektors im Rahmen des Ges.-Rechts zu erörtern sind. Vgl. S. 64 ff.

73) § 1 I a b c MitbG.

74) Boldt, MitbG. § 1 Anm. 2 a.

75) § 1 II MitbG.

sicht unterstehen,⁷⁶⁾ betrieben werden. Andere Unternehmensformen werden vom Gesetz nicht erfaßt.⁷⁷⁾ Und endlich wird bei allen Gesellschaften gefordert, daß sie in der Regel mehr als tausend Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigen.⁷⁸⁾ Bei den Einheitsgesellschaften allerdings⁷⁹⁾ ist die Anzahl der Belegschaftsmitglieder unerheblich; hier kann sie auch geringer sein.⁸⁰⁾ Diese allgemeinen Erfordernisse müssen für die Anwendbarkeit des MitbG. bei allen drei Unternehmensgruppen gegeben sein.

b) Besondere Abgrenzungsmerkmale für die verschiedenen Unternehmenstypen

Unternehmen des Bergbaus nun werden vom MitbG. nur dann erfaßt, wenn sie entweder Steinkohle, Braunkohle oder Eisenerz fördern,⁸¹⁾ oder eines dieser Mineralien aufbereiten, verkoken, verschwelen oder brikkettieren, und wenn diese Grundstoffproduktion den Betriebszweck des Unternehmens bestimmt.⁸²⁾

76) § 1 I a MitbG.; welche Betriebe der bergpol. Aufsicht unterliegen, ergibt sich aus § 196 APrBG; Näheres vgl. Boldt, MitbG. § 1 Anm. 3 a dd; ders., RdA 51/171; Müller-Lehmann, MitbG. § 1 Rdnr. 10; Kötter, MitbG. § 1 Anm. 11.

77) So gilt es nicht für Einzelpersonen oder Personalgesellschaften wie die OHG u. KG, auch nicht für die KG. auf Aktien u. die bergrechtl. Gewerkschaft alten Rechts. Boldt, MitbG. § 1 Anm. 4; ders., RdA 51/171; Fitting, ArbRB1. Blatt D III A(B) I 1; Müller-Lehmann, MitbG. § 1 Rdnr. 22; Kötter, MitbG. § 1 Anm. 21 (S. 29).

78) § 1 II MitbG.; idR heißt, daß das Unternehmen in seinem gewöhnlichen Zustand regelmäßig mindestens 1000 Arbeitnehmer angestellt hat. Näheres s. bei Boldt, MitbG. § 1 Anm. 5 a; Fitting, ArbRB1. Blatt D III A(B) I 2; Müller-Lehmann, MitbG. § 1 Rdnr. 25 - 29; Kötter, MitbG. § 1 Anm. 24.

79) Einheitsges. sind AG., die auf Grund d. Ges. Nr. 27 der AHK im Zuge der Entflechtung der zu liquidierenden Konzerne des Kohlenbergbaus u. d. Eisen- u. Stahlindustrie gebildet u. denen die Produktionsstätten dieser Konzerne zum weiteren Betrieb übertragen wurden; Fitting, BARB1. 51/203 Anm. 2; vgl. auch Boldt, MitbG. § 1 Anm. 5 b; Kötter, MitbG. § 1 Anm. 14.

80) § 1 II MitbG.; Boldt, MitbG. § 1 Anm. 5 b; Kötter, MitbG. § 1 Anm. 25; Müller-Lehmann, MitbG. § 1 Rdnr. 25, 26.

81) Fördern heißt aufsuchen oder gewinnen i. S. d. § 54 APrBG.; Müller-Lehmann, MitbG. § 1 Rdnr. 7.

82) § 1 I a MitbG. Daher fallen Gesellschaften, in denen andere Kohlenarten, etwa Schwel- oder Pechkohle, gefördert oder verarbeitet werden, nicht unter das Gesetz - Boldt, MitbG. § 1 Anm. 3 a aa; Müller-Lehmann, MitbG. § 1 Anm. 7; Fitting, ArbRB1. Blatt D Teil III A(B) II 1; - und ebensowenig

In der Eisen- und Stahlindustrie gilt das MitbG. lediglich für die Unternehmen, die diese Grundstoffe erzeugen,⁸³⁾ nicht hingegen für Werke, die diese nur verarbeiten. Um welche Unternehmen es sich hierbei im einzelnen handelt, ergibt sich durch eine Verweisung auf das Gesetz Nr. 27 der AHK.⁸⁴⁾

Die dritte Unternehmensgruppe, nämlich abhängige Gesellschaften in der Montanindustrie, unterliegen unter folgenden zwei Voraussetzungen dem MitbG.:⁸⁵⁾ Zum einen muß es sich um Unternehmen handeln, die rechtlich selbständig sind, die aber auf Grund von Beteiligungen oder sonst unmittelbar oder mittelbar unter dem beherrschenden Einfluß eines der vorstehend bezeichneten Unternehmen stehen.⁸⁶⁾ Zum anderen müssen diese abhängigen Gesellschaften selbst nach ihrem überwiegenden Betriebszweck entweder eine der eben dargelegten Grundstoffproduktion im Bergbau betreiben, oder überwiegend Eisen und Stahl erzeugen.⁸⁷⁾

Betriebe, deren Hauptzweck in der Erfüllung anderer Aufgaben liegt und bei denen das Kohlenbergwerk nur ein Nebenbetrieb ist. Jedoch werden andererseits Werke, die selbst keine Kohle produzieren oder verarbeiten, sich aber als ein Nebenunternehmen eines solchen Werkes erweisen, vom MitbG. mitbetroffen. - Boldt, MitbG. § 1 Anm. 3 a cc; Müller-Lehmann, MitbG. § 1 Rdnr. 11, 12, 13; Kötter, MitbG. § 1 Anm. 8.

83) § 1 I b MitbG.

84) Danach werden alle Unternehmen vom MitbG. erfaßt, die in den Anlagen A C D E zu diesem Gesetz ausdrücklich aufgeführt und in Einheitsgesellschaften überführt sind oder in anderer Form weiterbetrieben werden. Sie sind abgedr. bei Boldt, MitbG. Anh. S. 178-181; Müller-Lehmann, MitbG. Anh. S. 231-233; siehe auch Amtsbl. d. AHK f. Deutschland, 1950/299; i. e. siehe Boldt, MitbG. § 1 Anm. 3 b; Fitting, ArbRBl. Blatt D III A(B) III 1; Müller-Lehmann, MitbG. § 1 Rdnr. 14; Kunze, AuR 56/226; Kötter, MitbG. § 1 Anm. 13; MBergG. § 1 Anm. 5 a.

85) § 1 I c MitbG.

86) i. e. siehe Boldt, MitbG. § 1 Anm. 3 c aa; ders., RdA 51/171; Rasch, BB 52/469; Fitting, ArbRBl. Blatt D III A(B) II 3; III 2; Kötter, MitbG. § 1 Anm. 19.

87) Nach den Feststellungen von Blune, Zwischenbilanz der Mitbestimmung, S. 56, 281, fallen z. Zt. 84 Unternehmen, von denen 4 ihren Sitz im Saarland haben, unter das MitbG. 5 dieser Gesellschaften sind sog. atypische Obergesellschaften, für die das MitbG. auf Grund des MBergG. Anwendung findet; siehe insoweit S. 23 ff. d. Arb.

2. Die vom MBergG. erfaßten Unternehmen

a) Allgemeine Voraussetzungen zur Anwendbarkeit des MBergG.

Der Geltungsbereich des MBergG. erstreckt sich ebenso wie der des MitbG. ausschließlich auf die Grundstoffindustrie. Das Gesetz regelt in Ergänzung des MitbG. die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Obergesellschaften der Montanindustrie, d. h. in den sog. Holdinggesellschaften. Von diesen erfaßt es jedoch nur bestimmte Unternehmenstypen:

Ebenso wie das MitbG. finden die Regelungen des MBergG. nur auf solche Unternehmen Anwendung, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder bergrechtlichen Gewerkschaft betrieben werden⁸⁸⁾ und die ihren Sitz in der Bundesrepublik haben.⁸⁹⁾ Zum anderen findet das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer in den Obergesellschaften nur dann nach den Vorschriften des MBergG. Anwendung, wenn die Muttergesellschaft auf Grund eines Vertrages ein oder mehrere Tochtergesellschaften beherrscht, die unter das MitbG. fallen.⁹⁰⁾

b) Die besonderen Regelungen im MBergG. für die von ihm erfaßten Unternehmen

Gehört nun eine Holdinggesellschaft nach den eben dargelegten Voraussetzungen zu den vom MBergG. erfaßten Unternehmen, dann regelt sich die Mitbestimmung der Arbeitnehmer wie folgt:

aa) Für die Holdinggesellschaft gilt das MitbG., wenn sie selbst nach ihrem⁹¹⁾
88) § 1 I MBergG.

89) Wegen des zeitlichen u. räumlichen Geltungsbereiches siehe S. 17 Anm. 61.

90) § 1 I II MBergG.; es fällt also eine Obergesellschaft, die nur aus tatsächlichen Gründen ohne Vereinbarung beherrschenden Einfluß auf Untergesellschaften, die dem MitbG. unterliegen, nimmt, nicht unter das MBergG., selbst dann nicht, wenn sie daneben Tochtergesellschaften besitzt, die sie zwar auf Grund eines Vertrages beherrscht, welche aber nicht vom MitbG., sondern vom BVG. betroffen werden; Näheres hierzu, vor allem zur Frage der Geltung des MBergG. bei einem mehrstufigen Organschaftsverhältnis siehe bei Boldt, MBergG. § 1 Anm. 7, Rdnr. 13-22; Kötter, MBergG. § 1 Anm. 3, 4 a b c d, 5 a b; Gessler, BB 56/626, 627; Kunze, AuR 56/225 (227); Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 913 Anm. 106; Fitting, BARbBl. 56/499 (500).

91) § 2 MBergG.; z. Zt. sind es 5 Obergesellschaften, Blume, Zwischenbilanz der Mitbest., S. 281.

eigenen überwiegenden Betriebszweck die Voraussetzungen des MitbG. erfüllt.

bb) Fällt die Holdinggesellschaft selbst nicht unter das MitbG., wird aber der Unternehmenszweck des Konzerns durch die dem MitbG. unterliegenden abhängigen Untergesellschaften gekennzeichnet,⁹²⁾ dann finden für die Obergesellschaft die Bestimmungen im MBergG. über die Mitbestimmung Anwendung.⁹³⁾
cc) Für Holdinggesellschaften, die nicht selbst unter das MitbG. fallen und bei denen auch nicht der Unternehmenszweck des Konzerns durch die dem MitbG. unterliegenden Untergesellschaften bestimmt wird, gilt ebenfalls nicht das MitbG., sondern das BVG.⁹⁴⁾

II. Formen und Umfang der durch die Gesetze eingeführten Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer

Das MitbG. und MBergG. regeln nicht den vollen Umfang des Mitbestimmungsrechtes der Arbeitnehmer in den Montanunternehmen. Sie beschränken sich, wie schon ihr Name⁹⁵⁾ besagt, auf die Einführung eines Mitwirkungsrechtes der

92) Die Feststellung darüber, ob die vom MitbG. erfaßten Konzernunternehmen den Charakter des Konzerns bestimmen, wird nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten in einem komplizierten Verfahren getroffen, dem die Umsatzberechnungen der einzelnen Konzernunternehmen zugrunde liegen, §§ 3 II, 4 MBergG.; i. e. siehe hierzu Boldt, MBergG. § 3 Anm. 4, 5; ders., RdA 56/243, 244; Kötter, MBergG. § 3 Anm. 6-8; Gessler, BB 56/628, 629; Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 914; Kunze, AuR 56/227-229. Zwar findet das MBergG. ebenso wie das MitbG. nur auf Gesellschaften Anwendung, die ihren Sitz in der Bundesrepublik haben. Danach fällt eine ausländische Obergesellschaft, selbst wenn sie Betriebe im Inland hat, nicht unter das MBergG. Trotzdem wird in der Lehre überwiegend angenommen, daß für die Ermittlung des Umsatzes des Konzerns auch der Umsatz ausländischer Tochtergesellschaften zu berücksichtigen ist. So Boldt, MBergG. § 1 Anm. 3; ders., RdA 56/243; Kötter, MBergG. § 3 Anm. 4; Krug, NJW 56/1585 ff; Zilius, NJW 57/325 ff; a. A. Gessler, BB 56/628; Forster-Müller, WpG 56/547; Kunze, AuR 56/227 Anm. 39.

93) § 3 I MBergG.; z. Zt. sind es 3 Obergesellschaften, Blume, Zwischenbilanz der Mitbestimmung S. 281.

94) § 14 MBergG.

95) "Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus u. der Eisen u. Stahl erzeugenden Industrie", v. 21.5.1951, BGBl. I 347, bzw. "Ges. zur Ergänzung des Ges. über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der ...", v. 7.8.1956, BGBl. I 707.

Arbeitnehmerschaft in den Aufsichtsräten und Vertretungsorganen der betroffenen Gesellschaften, damit also in den Gesellschaftsorganen, die die Unternehmensleitung und -verwaltung ausüben. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb selbst wird im BVG. geregelt und durch die hier behandelten Gesetze nicht berührt.⁹⁶⁾

1. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat

Das wichtigste Mittel zur Verwirklichung einer Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Gesellschaftsleitung ist in dem Zwang zur Bildung eines Kontrollorgans über die Geschäftsführung und in einer gleichberechtigten Beteiligung der Arbeitnehmer in diesem Organ zu sehen.⁹⁷⁾ Darum hat das MitbG. und MBergG. für die GmbH und Berggewerkschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit, bei denen bisher anders als bei der Aktiengesellschaft ein Aufsichtsrat nur fakultativ mit nicht zwingend festgelegten Aufgaben vorgesehen war,⁹⁸⁾ einen obligatorischen Aufsichtsrat vorgeschrieben, auf den die aktienrechtlichen Vorschriften über den Aufsichtsrat sinngemäß anzuwenden sind.⁹⁹⁾ Durch diese Regelung ist nunmehr bei allen drei Gesellschaftsarten in gleichem Maße eine zwingende Überwachung der Gesellschaftsleitung gesichert. Denn die Hauptaufgabe des Aufsichtsrates einer Aktiengesellschaft¹⁰⁰⁾ liegt unabdingbar in der Wahl der

96) Dies ist einhellige Ansicht. Es ergibt sich einmal aus § 2, zum anderen aus § 6 I MitbG., der ausdrücklich die Betriebsräte als fortbestehend voraussetzt. Ferner folgt dies aus § 85 II BVG., der bestimmt: "Die Vorschriften dieses Ges. über Vertreter der Arbeitnehmer im AR finden keine Anwendg. auf die in § 1 d. Ges. über die Mitbest. der Arbeitn. in den ARen u. Vorständen der Unternehmen des Bergbaus u. d. Eisen u. Stahl erzeugenden Industrie v. 21. Mai 1951 (BGBl. I S. 347) bezeichneten Unternehmen." Dietz, BVG. § 85 Rdnr. 3, 3 e, 4; Boldt, MitbG. § 2 Anm. 3; Kötter, MitbG. § 2 Anm. 5; ebenso G. Müller in BB 57/409 (412), wo er seine in BB 51/339, 565 u. bei Müller-Lehmann, MitbG. § 2 Rdnr. 5-8 vertretene Ansicht aufgegeben hat, daß neben der Mitbest. nach dem MitbG. keine betriebsverfassungsrechtl. Mitbest. mehr möglich sei; Galperin-Siebert, BVG. § 85 Rdnr. 9 ff.

97) Müller-Lehmann, MitbG. § 3 Anm. 29; Fitting, ArbRBl. Blatt D III A (C) I.

98) § 52 GmbHG.; Boldt, APrBG. §§ 128a-128 I Anm. 2; Reuss-Grotefend-Dapprich, APrBG. zu §§ 128 a - 128 I.

99) § 3 I II MitbG., § 3 I MBergG.

100) Siehe i. e. S. 70, 71 d. Arbeit; §§ 75, 95 AktG. legen die wichtigsten Aufgaben des AR fest.

Vorstandsmitglieder und in der Überwachung der Geschäftsführung durch diese, so daß er bedeutsamen Einfluß auf die ordnungsgemäße Führung der Geschäfte der Gesellschaft hat.

Zur Verwirklichung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in dem Aufsichtsrat schreiben die Gesetze zunächst die Größe und die Zusammensetzung des Aufsichtsrats fest vor. Danach hat ein Aufsichtsrat nach dem MitbG. aus 11 Mitgliedern zu bestehen, dem 4 Vertreter der Anteilseigner und ein weiteres Mitglied, sowie 4 Vertreter der Arbeitnehmerschaft und ein weiteres Mitglied und ferner ein sog. elftes Mitglied¹⁰¹⁾ angehören müssen.¹⁰²⁾ Nach dem gleichen Zahlenverhältnis zwischen Vertretern der Anteilseigner und Arbeitnehmer ist ein aus 15 Mitgliedern bestehender Aufsichtsrat bei den Holdinggesellschaften zu bilden, in denen sich die Mitbestimmung nach den Regelungen des MBergG. richtet.¹⁰³⁾

Ist damit bereits der Aufsichtsrat paritätisch mit Vertretern der Kapitaleigner und der Arbeitnehmerschaft besetzt, so wird die gleichberechtigte Mitbestimmung der Arbeitnehmervertreter noch dadurch gewährleistet, daß nach dem Gesetz¹⁰⁴⁾ alle Aufsichtsratsmitglieder die gleichen Rechte und Pflichten haben und an keine Aufträge und Weisungen gebunden sind. Somit stellt die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat eine echte gleichberechtigte Mitbestimmung im Rechtssinne in diesem Kontrollorgan dar.

101) Die Funktion des sog. 11. Mannes besteht darin, der Gefahr zu begegnen, "daß infolge widersprechender Interessen der beiden gleichstarken Seiten eine Beschlußfassung des AR u. U. nicht zustandekommt und der AR praktisch arbeitsunfähig wird"; so Boldt, MitbG. § 4 Anm. 3 b; ähnlich Müller-Lehmann, MitbG. § 4 Rdnr. 7.

102) § 4 I MitbG.; das Wahlverfahren und die Wählbarkeit der Arbeitnehmervertreter und d. sog. 11. Mannes in den AR regeln §§ 4 II, 6, 8 MitbG., §§ 5 III, 6-8 MBergG.; vgl. i. e. hierzu die Kommentierungen zu diesen Bestimmungen bei Boldt, Kötter, Müller-Lehmann, MitbG.

103) § 3 I i. V. m. § 5 I MBergG.; gem. § 9 I, II MitbG., § 12 MBergG. kann unter bestimmten Voraussetzungen und unter Beachtung des in § 4 I MitbG., § 5 I MBergG. geregelten Zahlenverh. zwischen Vertretern der Anteilseigner und Arbeitnehmer durch Satzung oder Gesellschaftsvertrag bestimmt werden, daß der AR aus 15 bzw. 21 Mitgliedern besteht.

104) § 4 III MitbG., § 5 IV MBergG.

2. Die Einführung eines Arbeitsdirektors in dem zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organ

Neben der Einführung des paritätisch besetzten Aufsichtsrates mit gleichen Rechten und Pflichten für alle Aufsichtsratsmitglieder hat der Gesetzgeber die Gleichwertigkeit der Produktionsfaktoren Kapital und Arbeit weiter dadurch anerkannt, daß er den schon seit 1947 freiwillig eingeführten Arbeitsdirektor in der Unternehmensleitung von Hüttenwerken der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie¹⁰⁵⁾ nunmehr zwingend für alle Unternehmen anordnet, die dem MitbG. und MBergG. unterliegen.¹⁰⁶⁾ So muß in jeder Gesellschaft, die von einem dieser Gesetze betroffen wird, dem zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organ mindestens ein Arbeitsdirektor angehören. Mit diesem Organ sind bei der Aktiengesellschaft der Vorstand, bei den GmbH die Geschäftsführer und bei der Berggewerkschaft der Grubenvorstand gemeint. Die Gesetze bestimmen dies zwar nicht ausdrücklich. Doch aus § 12 MitbG., wonach das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ durch den Aufsichtsrat bestellt und abberufen wird, wie auch aus der Hervorhebung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat und dem Vertretungsorgan in § 1 MitbG. und MBergG. geht deutlich hervor, daß es sich nur um diese Gesellschaftsorgane handeln kann, in die ein Arbeitsdirektor zu bestellen ist.¹⁰⁷⁾ Ebenso ergibt sich dies aus den Gesetzesmaterialien,¹⁰⁸⁾ der Entstehungsgeschichte des MitbG.¹⁰⁹⁾ und dem Gesellschaftsrecht.¹¹⁰⁾

In diesem Vertretungsorgan nun ist der Arbeitsdirektor gleichberechtigtes Mitglied.¹¹¹⁾ Seine Haupttätigkeit liegt in der Bearbeitung des Sozialreferats.¹¹²⁾ Seine Aufgaben hat er im engsten Einvernehmen mit dem Gesamtorgan auszuüben.¹¹³⁾

105) Vgl. S. 11, 12.

106) § 13 MitbG., § 13 MBergG.

107) Dies ist unbestr.; Boldt, MitbG. § 13 Anm. 2; Kötter, MitbG. § 1 Anm. 5, § 12 Anm. 2; Müller-Lehmann, MitbG. § 12 Anm. 1, 10, 11; § 13 Anm. 1; Nipperdey, a.a.O. Bd. II S. 909.

108) Vgl. Richtlinien Abschn. C Ziff. 1, 2; Ref. Entw. §§ 1, 9, 10; Reg. Entw. §§ 1, 9, 10.

109) Siehe S. 10 ff.

110) Vgl. § 71 AktG., § 35 GmbHG., § 119 APrbG.

111) § 13 I 1 MitbG.; siehe i. e. S. 79 ff.

112) i. e. siehe S. 153 ff.

113) § 13 II MitbG.; i. e. siehe S. 156.

Seine Bestellung und Abberufung erfolgt wie die der anderen Mitglieder im Vertretungsorgan durch den Aufsichtsrat. Ein Einfluß von außen her besteht nicht. Die Gewerkschaften haben kein Vorschlagsrecht wie seinerzeit in den Hüttenwerken der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, bei denen freiwillig auf Vorschlag der Gewerkschaften der Arbeitsdirektor bestellt wurde.¹¹⁴⁾ Lediglich nach dem MitbG. steht den Arbeitnehmerv Vertretern im Aufsichtsrat bei der Bestellung und Abberufung des Arbeitsdirektors ein Vetorecht zu, d.h. der Arbeitsdirektor kann nach dem MitbG. nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmerv Vertreter im Aufsichtsrat bestellt und abberufen werden.¹¹⁵⁾

III. Das MitbG. und MBergG. sind ius cogens

Es erhebt sich die Frage, ob die getroffenen gesetzlichen Regelungen zwingender Natur sind, d.h. ob etwa eine Gesellschaftssatzung oder eine Betriebsvereinbarung, ein Tarifvertrag oder eine sonstige Vereinbarung zwischen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite verbindlich bestimmen kann, daß der Umfang der den Arbeitnehmern eingeräumten Mitwirkung in der Unternehmensleitung und -verwaltung der betroffenen Unternehmen anders als die Gesetze vorsehen, festgelegt wird, sei es zugunsten und ungunsten der Arbeitnehmer, und ob der Unternehmenskreis, auf den die Gesetze Anwendung finden, ausgedehnt werden kann.

Beide Fragen sind, von zwei Ausnahmemöglichkeiten abgesehen, zu verneinen.

1. Sind die Regelungen im MitbG. und MBergG. über den Umfang des Mitbestimmungsrechtes der Arbeitnehmer für die unter die Gesetze fallenden Unternehmen abwandelbar oder zwingend?

Weder das MitbG. noch das MBergG. enthalten eine ausdrückliche Bestimmung darüber, ob, auf welche Weise und inwieweit seine Regelungen über den Umfang der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer abwandelbar sind. Mangels einer ausdrücklichen Regelung ist daher zu untersuchen, ob die Entstehungsgeschichte, der Gesetzeszweck im Ganzen und vielleicht auch die Fassung der Gesetze darüber Aufschluß geben, ob es dem gesetzgeberischen Willen entspricht, die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer anders als im Gesetz vorgesehen festlegen zu können. Als Rechtsgrundlage für eine vom MitbG. und MBergG. abweichende Regelung, sei es zugunsten oder ungunsten der Arbeitnehmer, kom-

114) Siehe S. 11, 12.

115) § 13 I 2 MitbG.; i. e. siehe S. 134 ff.

men Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Gesellschaftersatzung in Betracht.

a) Der Umfang des Mitbestimmungsrechtes der Arbeitnehmer kann nicht eingeengt werden

aa) Ebenso wie für das BVG. allgemein die Ansicht vertreten wird, daß die Bestimmungen über die Besetzung der Aufsichtsräte zwingenden Charakter haben,¹¹⁶⁾ ist dies auch für das MitbG. und MBergG. anzunehmen.¹¹⁷⁾ Beide Gesetze sind Sonderregelungen, die im öffentlichen Interesse geschaffen worden sind, um die Belange von Kapital und Arbeit in der Schwerindustrie auf besondere Weise gegeneinander abzuwägen.¹¹⁸⁾ Der Gesetzgeber wollte mit dem Erlaß der Gesetze den Streit um den Inhalt und die Grenzen eines Mitbestimmungsrechtes der Arbeitnehmer in der Unternehmensleitung und -verwaltung der Grundstoffindustrie endgültig beenden.¹¹⁹⁾ Die ungewöhnlich heftigen Auseinandersetzungen um die Konstituierung des MitbG.¹²⁰⁾ wären kaum verständlich, wenn man den Umfang der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer nur dispositiv hätte regeln wollen.

bb) Für die Richtigkeit dieser Ansicht spricht auch § 2 MitbG. Wenn darin gesagt ist, daß gesellschafts- und betriebsverfassungsrechtliche Vorschriften auf die vom MitbG. und MBergG. erfaßten Unternehmen insoweit keine Anwendung finden, als sie den Bestimmungen dieser Gesetze widersprechen, erscheint es nicht abwegig, entsprechend dem Grundsatz a maiore ad minus daraus zu folgen, daß dann, wenn selbst Gesetzesnormen insoweit außer Kraft getreten sind, als sie der Verwirklichung des im MitbG. und MBergG. verankerten Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer entgegenstehen, erst recht Vereinbarungen zwischen der Unternehmer- und Arbeitnehmerseite unzulässig sind, die eine Beschränkung der gesetzlich geregelten Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer bedeuten.

¹¹⁶⁾ Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 881; Dietz, BVG. Vorbem. zu § 76 Rdnr. 17; Hueck, Betrieb 52/781 (783 unter 7.); Dietz, Betrieb 52/969 (972 unter V d); Fitting-Kraegeloh, BVG. § 76 Rdnr. 6, 7; Kötter, JZ 53/199 (200).

¹¹⁷⁾ Ebenso Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 881; Kötter, JZ 53/199 (200); im übrigen wird hierzu in der Literatur nicht ausdrücklich Stellung genommen.

¹¹⁸⁾ Vgl. den geschichtlichen Überblick S. 7 ff. d. Arb.

¹¹⁹⁾ Huber, a. a. O. Bd. II S. 541 (unter dd); siehe auch Prot. Vermerk zu Abschn. A d. Richtlinien, abgedr. bei Kötter, MitbG., Anh. S. 175, wo dies bereits zum Ausdruck kam.

¹²⁰⁾ Siehe den geschichtlichen Überblick, S. 7 ff. d. Arb.

cc) Schließlich gibt auch die Fassung der Gesetze einen Hinweis dafür, daß die den Arbeitnehmern durch die Regelungen eingeräumten Mitbestimmungsrechte nicht eingeschränkt werden können. § 1 MitbG., der besagt: "Die Arbeitnehmer haben ein Mitbestimmungsrecht in den Aufsichtsräten und in den zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organen nach Maßgabe dieses Gesetzes in ..." bringt deutlich zum Ausdruck, daß ausschließlich und zwingend das MitbG. die Grundlage für die Besetzung der Aufsichtsräte und Vertretungsorgane der unter das Gesetz fallenden Unternehmen ist.¹²¹⁾

Gegen diese Ansicht läßt sich nicht einwenden, daß das MitbG. und MBergG. im Interesse der Arbeitnehmerschaft geschaffen worden sei und es deshalb möglich sein müsse, mit ihrem Einverständnis die ihnen eingeräumten Rechte zu beschränken. Gegen diesen Gedanken spricht die Tatsache, daß die Vorschriften nicht nur für die Arbeitnehmer, die in den Betrieben tätig sind, in deren Interesse ein Mitbestimmungsrecht bringen sollten, sondern daß die Sonderregelungen darüber hinaus ein Schritt zur Durchführung und Verwirklichung des Sozialstaatsprinzips überhaupt¹²²⁾ und damit der Dispositionsfreiheit der betroffenen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite entzogen sein sollten.

Ist also abzulehnen, daß weder durch einen Tarifvertrag noch eine Betriebsvereinbarung die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer eingeschränkt werden können, so ergibt sich aus den eben dargelegten Gründen, insbesondere aus § 2 MitbG. um so mehr, daß die Rechte der Arbeitnehmer auch nicht durch eine Gesellschaftersatzung, also einseitig von der Arbeitgeberseite, eingeengt werden können.

b) Der Umfang des Mitbestimmungsrechtes der Arbeitnehmer kann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung nicht ausgedehnt werden

Spricht schon die Entstehungsgeschichte¹²³⁾ dafür, daß die Gesetze das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer in den von den Vorschriften betroffenen Unternehmen endgültig regeln wollten, so führen vor allem gesellschafts- und betriebsverfassungsrechtliche Gründe dazu, daß weder durch eine Betriebsvereinbarung noch durch einen Tarifvertrag den Arbeitnehmern weitergehende Mitbe-

121) Dasselbe muß auch für das MBergG. gelten, das, wie sein Name besagt, lediglich Ergänzungsregelungen zum MitbG. enthält. Boldt, MBergG. § 1 Rdnr. 3.

122) Vgl. Müller-Lehmann, MitbG. § 1 Rdnr. 36; Kötter, MitbG. Einf. S. XV; Korsch, BuW 51/378; Nipperdey, a.a.O. S. 910.

123) Siehe S. 7 ff. d. Arb.

stimmungsrechte als gesetzlich vorgesehen eingeräumt werden können.¹²⁴⁾

aa) In der Literatur zum BVG. ist es nahezu unbestritten,¹²⁵⁾ daß für die Gesellschaften, die dem BVG. unterliegen, es nicht zulässig ist, die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer auszudehnen und den Aufsichtsrat etwa paritätisch zu besetzen. Man begründet dies einmal damit, daß die im BVG. bestimmte Mitwirkung der Arbeitnehmer für ihren Geltungsbereich nicht nur zwingend, sondern auch erschöpfend geregelt sei und zum anderen, daß sich die Organisation des Unternehmens der Gestaltung durch eine Betriebsvereinbarung entziehe.¹²⁶⁾ Diese Ansicht ist auch für den Geltungsbereich des MitbG. und MBergG. zu vertreten. Wie schon ausgeführt wurde,¹²⁷⁾ sind diese Gesetze ebenso wie das BVG. Sonderregelungen, die im öffentlichen Interesse erlassen wurden, und sie haben ebenso zwingenden Charakter. Aus diesem Grunde ist eine vom Gesetz abweichende Regelung der Mitbestimmung zugunsten der Arbeitnehmer unzulässig. Es läge insoweit ein Eingriff in den organisatorischen Aufbau des Unternehmens vor, der zwingend in den Gesellschaftsgesetzen und den diese ergänzenden Mitbestimmungsvorschriften festgelegt ist.

bb) Aus ähnlichen Gründen ist abzulehnen, daß § 1 TVG., wonach durch einen Tarifvertrag betriebsverfassungsrechtliche Fragen vereinbart werden können, als gesetzliche Grundlage dafür in Betracht kommt, den Arbeitnehmern abweichend vom Gesetz größere Befugnisse einzuräumen.¹²⁸⁾ Zum einen handelt es sich bei der Besetzung der Organe nicht um eine betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit¹²⁸⁾ und zum anderen kann auch ein Tarifvertrag nicht zwingendes Gesetzesrecht - hier die Gesellschafts- und Mitbestimmungsgesetze - verdrängen, da er diesem gegenüber die schwächere Rechtsquelle ist.¹²⁹⁾

cc) Ein weiterer Grund, der es ausschließt, daß ein Tarifvertrag das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer ausdehnen könne, ist der, daß ein Tarifver-

124) Ebenso Müller-Lehmann, MitbG. § 1 Rdnr. 4-6; Neumann-Duesberg, die Grundrechte, Bd. 3 1. Halbbd. S. 416.

125) Kötter, JZ 53/200; Hueck, Betrieb 52/783 (unter 7.); Fitting-Kraegeloh, BVG. § 76 Rdnr. 6, 7; Dietz, BVG. Vorbem. zu § 76 Rdnr. 17; ders. Betrieb 52/972 (unter V d); Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 881; a. A. lediglich Galperin, Betrieb 52/804 (unter I 2 a), siehe dazu S. 34 d. Arb., Anm. 143.

126) Siehe die in Anm. 125 zit. Literatur.

127) Siehe S. 29.

128) Dietz, BVG. § 2 Rdnr. 17; vgl. auch S. 33, 34.

129) Dietz, BVG. § 2 Rdnr. 17; Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG. § 1 Rdnr. 52; Maus, TVG. § 1 Rdnr. 158.

trag nur die Arbeitgeber und Arbeitnehmer bindet,¹³⁰⁾ und daß er keinerlei rechtserheblichen Einfluß auf das einzelne Stimmrecht der Gesellschafter und damit auf die Gesellschafterbeschlüsse und die von ihnen erlassene Satzung hat.¹³¹⁾

dd) So geht es nicht an, den Arbeitnehmern vertraglich größere Befugnisse einzuräumen, als gesetzlich vorgesehen ist. Eine Vereinbarung etwa zwischen der Gewerkschaft und einem Unternehmen, daß auch das Vertretungsorgan paritätisch mit Arbeitsdirektoren einerseits und anderen Direktoren (kaufmännischen und technischen) andererseits zu besetzen sei, wäre daher als unwirksam zu erachten.¹³²⁾

c) Ausnahme von dem zwingenden Charakter der Bestimmungen

Allein dagegen lassen sich keine Bedenken erheben, daß die Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) einer unter die Gesetze fallenden Gesellschaft durch eine Satzung oder einen Gesellschafterbeschluß den Umfang der durch das MitbG. und MBergG. gewährleisteten Mitbestimmung der Arbeitnehmer ausdehnt und etwa die Bestellung eines zweiten Arbeitsdirektors in das Vertretungsorgan vorsieht. Insoweit steht den Gesellschaftsorganen die Dispositionsfreiheit nach dem Gesellschaftsrecht zu und es bleibt ihnen überlassen, freiwillig den Arbeitnehmern eine stärkere Beteiligung in der Unternehmensleitung einzuräumen, als ihnen das MitbG. und MBergG. gewährt.¹³³⁾

2. Ist eine Ausdehnung des Geltungsbereiches des MitbG. und MBergG. auf die übrige Privatwirtschaft möglich?

a) Durch Vertrag zwischen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite ist eine Ausdehnung ausgeschlossen

Es bleibt zu prüfen, ob die Regelungen über die paritätische Besetzung des Aufsichtsrates und die Einführung des Arbeitsdirektors analog dem MitbG. oder MBergG. durch eine Betriebsvereinbarung oder einen Tarifvertrag in Gesellschaften eingeführt werden können, die von den Gesetzen nicht betroffen werden. Diese Frage, die ebenfalls weder im MitbG. noch im MBergG. geregelt ist, ist aus verschiedenen, zum Teil eben schon angesprochenen Gesichtspunkten

130) Vgl. § 3 TVG.

131) Ebenso Hueck, Betrieb 52/783.

132) Siehe aber auch S. 104 ff.

133) Ebenso Hueck, BB 52/925 (928 unter 4.).

zu verneinen.¹³⁴⁾

aa) Bereits die äußere Geschichte des MitbG. gibt einen Hinweis dafür, daß die Regelung sich ausschließlich auf die im Gesetz genannten Unternehmen beschränken sollte.¹³⁵⁾ Schon die Tatsache, daß das Ringen um die gesetzliche Verankerung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Montanindustrie zu einer Zeit stattfand, als im Parlament schon die Schaffung des BVG. erörtert wurde,¹³⁶⁾ das eine allgemeine Regelung über die Mitwirkung der Arbeitnehmer in den Betrieben und Unternehmen der gesamten Privatwirtschaft bringen sollte, weist auf den Sondercharakter des MitbG. und MBergG. hin. Dies ist bei der Auseinandersetzung um die Kodifizierung des MitbG. auch mehrfach zum Ausdruck gekommen. So betonte der Bundeskanzler in seiner Rede am 14. 2. 1951 vor dem Bundestag, daß die zu treffenden Regelungen auf die Kohlen- und Eisenindustrie beschränkt bleiben sollten.¹³⁷⁾ Ebenso erklärten die Sozialpartner in den Richtlinien¹³⁸⁾ ihre Übereinstimmung darüber, daß die den Arbeitnehmern in den Unternehmen der Schwerindustrie eingeräumte Beteiligung an der Unternehmensleitung nicht auf den übrigen Bereich der Wirtschaft übergreifen solle.

bb) Neben diesen äußeren Anhaltspunkten, die bei der Interpretation des Gesetzes zu berücksichtigen sind,¹³⁹⁾ sind es vor allem auch betriebs- und gesellschaftsrechtliche Gründe, aus denen es abzulehnen ist, daß für Unternehmen, die nicht unter das MitbG. und MBergG. fallen, diese Regelungen durch einen Vertrag zwischen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite eingeführt werden können.

Wollte man annehmen, durch eine Betriebsvereinbarung oder einen Tarifvertrag könne der Geltungsbereich des MitbG. oder MBergG. auf die übrige Privatwirtschaft ausgedehnt werden, so würde das bedeuten, daß die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer in den Unternehmen, die dem BVG. unterliegen, erweitert werden könnten. Eben¹⁴⁰⁾ indes wurde gerade aufgezeigt, daß es herrschen-

134) Im Ergebnis ebenso Boldt, MitbG. § 1 Anm. 2 a; Hueck, BB 52/925 (928); ders. Betrieb 52/781 (783 unter 7.); Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 881.

135) Siehe den geschichtl. Überblick S. 7 ff. d. Arb.

136) Siehe S. 12.

137) Abgedruckt bei Boldt, MitbG. Anh. S. 142-145 (siehe insbes. S. 143 letzt. Abs.).

138) Abschn. A Ziff. 1 S. 2; abgedr. bei Kötter, MitbG. Anh. S. 175.

139) Vgl. Enneccerus-Nipperdey, a. a. O. 1. Halbband S. 334.

140) S. 31.

de Lehre ist, daß für die Unternehmen, die vom BVG. erfaßt werden, es nicht zulässig ist, die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer auszudehnen und den Aufsichtsrat etwa paritätisch zu besetzen oder einen Arbeitsdirektor in den Vorstand zu bestellen. Es handelt sich nämlich bei der Frage der Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat und Vertretungsorgan der Gesellschaften nicht um eine betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit.¹⁴¹⁾ Ferner sind die Regelungen im BVG. über die Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Unternehmensverwaltung erschöpfend¹⁴²⁾ und lassen insofern für eine abweichende Vereinbarung, sei es durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung, keinen Raum.¹⁴³⁾ Schließlich würde eine Ausdehnung des Geltungsbereiches gegen zwingendes Gesellschaftsrecht über den organisatorischen Aufbau der Gesellschaften verstoßen.¹⁴⁴⁾

Abgesehen von den betriebsverfassungsrechtlichen Gründen führen gesellschaftsrechtliche Erwägungen dazu, daß es ausgeschlossen ist, den Geltungsbereich des MitbG. und MBergG. zu erweitern. Hierbei ist zunächst die allgemeine Feststellung bedeutsam, auf die später noch näher einzugehen ist,¹⁴⁵⁾ daß die Vorschriften im MitbG. und MBergG. Eingriffe in das bisherige Gesellschaftsrecht enthalten, durch welche die innere Struktur der Gesellschaften neu gestaltet und die bisherige Rechtsstellung der Gesellschafter neu bestimmt wurde. Man könnte die Gesetze daher insoweit als Änderungsbestimmungen zum Gesellschaftsrecht bezeichnen, was deutlich macht, daß sie nur mit dem bisherigen Gesellschaftsrecht zusammen betrachtet und ausgelegt werden können, das nach wie vor die Grundlage für die innere Organisation der Gesellschaften darstellt. Daraus folgt, daß sich die Frage, ob in Gesellschaften, für die das MitbG. und MBergG. nicht gilt, das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer nach diesen Gesetzen durch

141) Unter Betriebsverfassung versteht man die Gesamtheit der Regeln über die Rechtsstellung der Arbeitnehmerschaft im Betrieb einschließlich ihrer Organe, ihre Rechte und Pflichten und ihre Stellung zum Arbeitgeber; Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG. § 1 Rdnr. 52; vgl. auch Dietz, BVG. § 2 Rdnr. 17, Vorbem. 17 zu § 76.

142) Siehe die in Anm. 116 S. 29 d. Arb. zit. Literatur.

143) Köhler, JZ 53/200; Hueck, Betrieb 52/783 (unter 7.); Fitting-Kraegeloh, BVG. § 76 Rdnr. 6, 7; Dietz, BVG. Vorbem. zu § 76 Rdnr. 17; ders. Betrieb 52/972 (unter V d); Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 881; Maus, TVG., § 1 Rdnr. 158; a. A. lediglich Galperin, Betrieb 52/804 (unter I 2 a); eine Begründung seiner abweichenden Ansicht fehlt jedoch.

144) Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG. § 1 Rdnr. 53 c, d; Dietz, BVG. § 2 Rdnr. 17; Hueck-Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 227.

145) Siehe S. 37 ff.

Vereinbarung eingeführt werden kann, danach zu bestimmen hat, ob eine solche Regelung mit dem Wesen des bisherigen Gesellschaftsrechts vereinbar ist.

Es wurde soeben ausgeführt, daß eine besondere gesetzliche Grundlage fehlt, um den Arbeitnehmern in der Gesellschaftsleitung der allgemeinen Privatwirtschaft nach dem Muster des MitbG. und MBergG. auf Grund eines Vertrages zwischen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite ein Mitbestimmungsrecht einzuräumen. Ohne eine besondere gesetzliche Grundlage aber ist eine vertragliche Erweiterung des Geltungsbereiches des MitbG. und MBergG. mit den bisherigen gesellschaftsrechtlichen Grundsätzen nicht vereinbar. Es läge darin ein unberechtigter Eingriff in die durch die Gesellschaftsordnung den einzelnen Gesellschaftern und der Gesellschafterversammlung eingeräumte Rechtssphäre.¹⁴⁶⁾

Eine Vereinbarung über die Besetzung eines paritätischen Aufsichtsrates nach den Regeln des MitbG. oder MBergG. würde die Dispositionsfreiheit der Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) hinsichtlich ihrer Beschlüsse und ihres Rechtes zum Erlaß der Gesellschaftssatzung ohne Rechtsgrundlage für sie wesentlich beschränken. Aus demselben Grund würde eine Vorschrift über die Einführung eines Arbeitsdirektors entsprechend dem MitbG. eine Beeinträchtigung der Rechte der Gesellschaftsorgane bedeuten, die dem Gesellschaftsrecht widerspricht und gesetzlich nicht gedeckt ist.¹⁴⁷⁾

b) Durch Gesellschaftssatzung oder Gesellschafterbeschluß ist eine Ausdehnung möglich

Indes lassen sich keine Bedenken dagegen erheben, daß die Hauptversammlung einer Gesellschaft (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) in der allgemeinen Privatwirtschaft von sich aus den Arbeitnehmern ein Mitbestimmungsrecht nach den Grundsätzen des MitbG. einräumt.¹⁴⁸⁾ So können durch Gesellschafterbeschluß oder eine Satzung die Bestellung eines paritätischen Aufsichtsrates, sowie die Berufung eines Arbeitsdirektors in das Vertretungsorgan von Gesellschaf-

146) Ebenso Hueck, BB 52/928; vgl. ferner § 2 MitbG., worin ausdrücklich gesagt ist, daß die gesellschafts- und betriebsverfassungsrechtl. Bestimmungen (nur) insoweit keine Anwendung finden, als sie den Vorschriften des MitbG. widersprechen; vgl. i. e. über den Einfluß des MitbG. und MBergG. auf das bisherige Gesellschaftsrecht S. 57 ff.

147) Ähnlich Hueck, BB 52/928 (unter 4.); Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 227 Anm. 158.

148) So auch Hueck, BB 52/928; ders. Betrieb 52/783; Boldt, MitbG. § 1 Anm. 3 d; Fitting-Kraegeloh, BVG. § 76 Rdnr. 7.

ten bestimmt werden. Einer solchen Regelung würden keine zwingenden Bestimmungen über die innere Organisationsgestaltung der Gesellschaften entgegenstehen. Allerdings würde sich in diesem Falle die Rechtsstellung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und des Arbeitsdirektors nach den allgemeinen gesellschaftsrechtlichen Vorschriften bestimmen.¹⁴⁹⁾

3. Zusammenfassung

So läßt sich zusammenfassend feststellen:

Das MitbG. und MBergG. sind - abgesehen von der Möglichkeit zweier Ausnahmeregelungen - erschöpfende und zwingende Sonderregelungen für die Mitwirkung der Arbeitnehmer in den Unternehmen der Schwerindustrie. Die Arbeitnehmer haben in den von den Gesetzen betroffenen Unternehmen ein unabdingbares Recht auf Mitwirkung nach den Vorschriften des MitbG. und MBergG. Die ihnen eingeräumten Rechte können durch eine Vereinbarung zwischen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite weder eingeengt noch ausgedehnt werden. Auch die Gesellschaften können ihre Rechte nicht einschränken, sondern nur erweitern. Im Hinblick auf das Mitwirkungsrecht der Arbeitnehmer in der Unternehmensleitung bedeutet das, daß es den unter das MitbG. oder MBergG. fallenden Gesellschaften unbenommen bleibt, durch die Satzung oder einen Gesellschafterbeschuß z.B. zu bestimmen, daß nicht nur 1 Arbeitsdirektor in das Vertretungsorgan zu bestellen ist, sondern daß diesem etwa je eine gleiche Anzahl von Arbeitsdirektoren, technischen und kaufmännischen Direktoren anzugehören hat.

Die gesetzlichen Regelungen lassen sich durch einen Vertrag nicht auf anderen Unternehmen der Privatwirtschaft erstrecken, weder durch Tarifvertrag, noch durch Betriebsvereinbarung. Nur durch eine Satzung oder einen Gesellschafterbeschuß kann die Einführung eines paritätischen Aufsichtsrates und eines Arbeitsdirektors in das Vertretungsorgan vorgesehen werden, deren Rechtsstellung sich dann jedoch nach dem Gesellschaftsrecht bestimmt. Für den Arbeitsdirektor folgt hieraus:

Seine Bestellung und Abberufung, seine Rechte und Pflichten als Mitglied des Vertretungsorgans regeln primär die Vorschriften des AktG., bzw. des GmbHG. oder APtBG. sowie die Satzung; sein Aufgabenbereich bestimmt sich im Rahmen des Gesellschaftsrechts nach der Geschäftsordnung. Die Vorschriften des MitbG. und MBergG. finden nur dann und insoweit Anwendung, als sie die Gesellschafter zum Inhalt der Satzung machen.

¹⁴⁹⁾ Fitting-Kraegeloh, BVG. § 76 Rdnr. 7.

C. Das MitbG. und MBergG. widersprechen nicht dem Grundgesetz

Das den Arbeitnehmern durch das MitbG. und MBergG. gewährte Mitbestimmungsrecht in den Aufsichtsräten und den zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organen stellt bei den Unternehmen eine gewisse Beschränkung der bisherigen Rechtsstellung der Aktionäre (Gesellschafter, Gewerken) und der Unternehmerinitiative dar.¹⁵⁰⁾ Das hat zur Folge gehabt, daß Bedenken gegen die Gültigkeit der Normen erhoben worden sind, nämlich ob die Rechtseingriffe nicht eine entschädigungspflichtige Enteignung oder Vergesellschaftung gem. Art. 14, 15 GG darstellen und ob sie mit Art. 2 und 19 GG vereinbar sind.¹⁵¹⁾ Wenn gleich heute ernstlich nicht mehr bezweifelt wird, daß die anfänglich erhobenen Bedenken unbegründet und die Gesetze sehr wohl mit dem GG vereinbar sind, so erscheint es dennoch gerechtfertigt, auf diesen Fragenkomplex ausführlicher einzugehen. Denn die Begründungen der im Schrifttum vorherrschenden Ansicht sind sehr unterschiedlich¹⁵²⁾ und vermögen bei rechtssystematischer Be-

150) Vgl. i. e. hierzu S. 57 ff.

151) Bei den parlamentarischen Verhandlungen sagten die Abgeordneten Dr. Becker und Euler, - 117. u. 132. Sitzg. d. BT., BT.-Prot. 1. WP. S. 4443 c, 5086, 5087 - das MitbG. bedeute eine entschädigungslose Enteignung, da es den Eigentümern 50 % ihrer Verfügungsmacht entziehe. Zu dem gleichen Ergebnis kommen Giese und Boesebeck in ihrem gemeinsam angefertigten Gutachten über diese Frage. (Rechtsgutachten über Fragen des Mitbestimmungsrechts, S. 3 ff. (insbes. 8 - 11)). Boesebeck stellt fest, daß bisher die einzelnen Aktionäre zwar nur ein Mitverwaltungsrecht, ihre Gesamtheit aber das Verwaltungsrecht hatten. Nunmehr hätte aber auch letztere nur noch ein Mitverwaltungsrecht. Dies sieht Giese als eine entschädigungspflichtige Enteignung an. Die Verwaltungsrechte der Aktionäre seien enteignungsfähige Objekte. Da nicht nur die Entziehung von Vermögensrechten, sondern auch die Beschränkung des Berechtigten in seinem Verfügungsrecht eine Enteignung darstelle, und die im Gesetz vorgesehene Beschränkung der Gesellschafterrechte nur einem individuellen bestimmten Kreis von Rechtsträgern auferlegt worden sei, sei dieser Gesamteingriff als Enteignung anzusprechen.

152) Sie werden auf drei Gesichtspunkte gestützt:

a) Das MitbG. und MBergG. werden als ein Beitrag zu einer neuen Sozialordnung angesehen, der für seinen Bereich das Verhältnis von Kapital und Arbeit neu abgrenze. Bei dieser Grenzziehung gingen dem Kapital gewisse Gebiete verloren, dem Eigentum würden neue Schranken der Ausübung ge-

trachtung nicht vollends zu überzeugen; mag auch das Ergebnis befriedigen.

I. Die Vereinbarkeit des MitbG. und MBergG. mit Art. 14 GG

Wenn man einen Verstoß des MitbG. und MBergG. gegen Art. 14 GG annimmt, dann müßten die in den Gesetzen enthaltenen Beschränkungen des bisher ausschließlich der Hauptversammlung zustehenden Rechtes auf die Wahl des Aufsichtsrates, die Befugnisse der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und die

setzt; so Müller-Lehmann, MitbG. § 1 Rdnr. 36; ähnlich Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 910; vgl. auch Kötter, MitbG., Einf. S. XV, der die Verfassungsmäßigkeit des MitbG. aus einem Vergleich mit der Aktienrechtsreform von 1937 folgert.

b) Die Gesetze enthalten keine Enteignung von Gesellschafterrechten, weil sich das Mitbestimmungsrecht nicht auf die Beschlußfassung der Gesellschafter in der Gesellschafterversammlung auswirke, sondern nur die Aufsichtsräte und Vertretungsorgane betreffe (so Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 912). Nach Korsch, BuW 51/378 (380), 404 (405), greifen die Gesetze überhaupt nicht in private Vermögensrechte ein, sondern höchstens in wirtschaftliche Machtpositionen, die das GG nicht schütze. Ferner liege kein Sonderopfer vor, (so Müller-Lehmann, MitbG. § 1 Rdnr. 37, Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 911) der Eingriff sei zumutbar, ein Schaden lasse sich nicht beziffern (so Korsch, BuW 51/378 (380), 404 (405)).

c) Die Gesetze bringen keine Enteignung der betroffenen juristischen Personen. Die Hauptversammlung als solche könne nicht Objekt einer Enteignung sein (so Korsch, BuW 51/379 (380), 404 (405)). Eine Potenzierung des Einflusses der Arbeitnehmer in den zur Verfügung über das Gesellschaftseigentum ermächtigten Organen sei ausgeschlossen (so Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 912). Der Eingriff sei zumutbar, da die Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat und der Arbeitsdirektor Vertreter der Gesellschaft seien und daher auch das Interesse der Eigentümer zu wahren hätten (so Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 912; ähnlich Küchenhoff, DÖV 52/453-455). Vgl. ferner zu der Frage der Vereinbarkeit des MitbG. und MBergG. mit Art. 14 GG: Huber, a. a. O. Bd. II S. 573; Koenigst, Grundsatzfragen der betrieblichen Mitbestimmung S. 77 - 81; Fitting, BarBbl. 51/203 (207); Galperin-Siebert, BVG. Vor § 1 I Anm. 4; Galperin, BB 51/257 (260); U. M., AÖR 77/366; sie alle lehnen aus ähnlichen Gründen ab, daß es sich um Enteignungsgesetze handle.

Bestellung des Arbeitsdirektors als gleichberechtigtes Mitglied in das zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs eine Enteignung der von den Gesetzen betroffenen Aktionäre (Gesellschafter, Gewerken) oder der Gesellschaften darstellen. In diesem Falle wäre in den Gesetzen gem. Art. 14 III 2, 3 GG Art und Maß einer Entschädigung zu regeln gewesen. Da dies nicht erfolgt ist, wären die Gesetze verfassungswidrig und daher nichtig.

1. Das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer ist mit der verfassungsmäßigen Eigentumsgarantie vereinbar

Untersucht man die Frage rechtssystematisch, ob die Gesetze sich als eine Enteignung der betroffenen Gesellschaften oder Gesellschafter darstellen, so ist es wichtig, sich zunächst zu vergegenwärtigen, daß das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer als solches grundsätzlich mit der verfassungsmäßigen Eigentumsgarantie vereinbar ist.¹⁵³⁾ Dies folgt daraus, daß das Eigentum, das durch Art. 14 I 1 GG gewährleistet wird, kein ein für allemal festumgrenztes Recht ist, sondern daß sein Inhalt und seine Schranken dem Wandel der Zeit unterliegen,¹⁵⁴⁾ m. a. W. daß das Eigentumsrecht nur als eine relative Größe verfassungsmäßig geschützt wird. Die Eigentumsbestimmung und -abgrenzung sind abhängig von den sich in der Geschichte wandelnden gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Strukturen.¹⁵⁵⁾ Das GG schützt es, so wie es das bürgerliche Recht und die wirtschaftlichen Anschauungen geformt haben.¹⁵⁶⁾ Sein Inhalt kann so- nach nur bestimmt werden durch Auffinden der in der Eigentumsordnung niedergeschlagenen Sitte und allgemeinen Auffassung. Daß ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer in Betrieben und Unternehmen aber - ganz allgemein gesehen - mit der Inhaltsbestimmung und Begrenzung des Unternehmereigentums vereinbar ist, weil es nämlich den wandelnden gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Strukturen entspricht, das haben die Darlegungen über die geschichtliche Entwicklung des Mitbestimmungsrechtes deutlich gezeigt.¹⁵⁷⁾

153) Ebenso Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 910, 911; Neumann-Duesberg in Bettermann-Nipperdey-Scheuner, die Grundrechte, Bd. 3, 1. Halbbd. S. 374 ff; vgl. femer i. e. über die Garantie des Eigentums als Instituts- garantie Weber, die Grundrechte, Bd. 2 S. 355 ff.

154) v. Magoldt-Klein, Komm. z. GG Art. 14 II 6 c.

155) Schumacher, NJW 51/53 (56); Korsch, BuW 51/378.

156) BVerfGE 1, 264 (278); 11, 64 (70, 71); NJW 52/865.

157) Siehe S. 4 ff. d. Arb.

Damit ist zwar bejaht, daß ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht dem in Art. 14 I 1 GG verfassungsmäßig geschützten Eigentums-garantie widerspricht. Es ist hingegen noch nicht die Frage beantwortet, ob die speziellen gesetzlichen Regelungen des MitbG. und MBErgG. ihrem Inhalt nach eine Eigentumsbindung oder bereits eine Enteignung sind. Dies ist nun zu prüfen.

2. Wer kommt als enteignungsfähiges Subjekt in Betracht?

Auf das Grundrecht des Art. 14 GG können sich nicht nur natürliche, sondern auch juristische Personen berufen.¹⁵⁸⁾ Hingegen sind Organe einer juristischen Person, wie Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversammlung keine enteignungs-fähigen Subjekte.¹⁵⁹⁾ Sie repräsentieren eine Gesellschaft, ohne daß ihnen da-bel eigene Rechtsfähigkeit zukommt. Eine Enteignung kann daher nur gegenüber den Gesellschaftern (Aktionären, Gewerken) und den Gesellschaften in Frage kom-men.

3. Welche Rechtsbeeinträchtigung kommt in Betracht?

Der Begriff des Eigentums, wie er dem verfassungsrechtlichen Schutz des GG zugrundeliegt, erfaßt nicht nur das Eigentum gem. § 903 BGB, sondern das Ei-gentum i. S. des Art. 14 GG erstreckt sich nach allgemeiner Auffassung in Über-einstimmung mit der zur Eigentumsgarantie gem. Art. 153 WRV entwickelten Lehre und Rechtsprechung auf alle sonstigen privaten Vermögensrechte.¹⁶⁰⁾ Die-sem umfassenden Eigentumsbegriff des Art. 14 GG entspricht es, daß die Vermö-gensrechte im weitesten Sinne geschützt werden, nicht nur vor einer Entziehung des Vollrechtes, sondern auch vor jeder Belastung desselben und vor Eingriffen in die einzelnen Ausstrahlungen des Eigentumsrechtes.¹⁶¹⁾ Daraus ergibt sich,

158) h. L.; v. Mangoldt-Klein, GG Art. 14 II 10; Abraham in Bonner Kommen-tar Art. 14 II Erl. 3 S. 6; Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 912; BVerfGE 4, 7 (17).

159) Korsch, BuW 51/381; Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 912, wo er offensichtlich von dieser Tatsache ausgeht, wenn er die Voraussetzungen einer Enteignung nur bei den Gesellschaften und Gesellschaftern untersucht.

160) RGZ 107, 370 (375); 109, 310 (319); 111, 224 (227); BVerfGE 1, 264 (277); BGHZ 6, 270 (278, 279); 15, 268 (271, 272); 15, 17 (20); Anschütz, Komm. z. WRV S. 607; v. Mangoldt-Klein, GG Art. 14 III 1 b; Abraham, BK Art. 14 I 5 S. 4; Weber, die Grundrechte, Bd. II S. 353; Forsthoff, Lehrbuch des Verwaltungsrechts, § 17 S. 298.

161) h. L.; statt vieler v. Mangoldt-Klein, GG Art. 14 VII 3 c; BGHZ 6, 270 (278); 12, 52 (55).

daß auch Mitgliedschaftsrecht und die diesen entspringenden Stimmrechte den Eigentumsschutz gem. Art. 14 GG genießen.¹⁶²⁾ Denn auf Grund des Stimmrechtes hat jeder Gesellschafter eine gewisse Verfügungsbefugnis in der Gesellschaft. Er hat dieser gegenüber einen Anspruch auf Mitwirkung in der Verwaltung der Gesellschaft dergestalt, daß er berechtigt ist, an der Willensbildung der Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) bei den diesem Organ zustehenden Befugnissen gleichberechtigt mitzuwirken. Dieses Recht aber ist eine Folge seines Kapitalanteils an der Gesellschaft und somit die Ausstrahlung eines Vermögensrechtes.¹⁶³⁾

Hieraus ergibt sich, daß bei der Prüfung, ob das MitbG. und MBergG. mit Art. 14 GG vereinbar ist, zunächst danach zu fragen ist, ob diese Gesetze einen Eingriff in Rechte der Gesellschafter am Anteil des Gesellschaftskapitals oder in ihre Mitgliedschaftsrechte oder in das Unternehmenseigentum der betroffenen juristischen Personen bedeuten, und wenn ja, ob es sich um eine Eigentumsbindung oder Enteignung handelt.

4. Liegt ein Rechtseingriff in vermögenswerte Rechte vor?

a) Dies ist zu verneinen, soweit die Rechte der Gesellschafter am Anteil des Gesellschaftskapitals in Frage stehen. Sie werden durch das MitbG. und MBergG., die allein eine Mitwirkung der Arbeitnehmer in der Unternehmensleitung und -verwaltung regeln, nicht berührt. An den Kapitalverhältnissen hat sich durch sie nichts geändert.

b) Schwieriger ist die Frage zu beantworten, ob die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat und die Bestellung eines gleichberechtigten Arbeitsdirektors in das Vertretungsorgan der betroffenen Gesellschaften einen Eingriff in das Mitgliedschaftsrecht der einzelnen Gesellschafter bedeutet.

Wenn Nipperdey¹⁶⁴⁾ dies mit der Begründung ablehnt, daß die Gesetze keine Mitwirkung der Arbeitnehmer in der Hauptversammlung (Gewerken-, Gesell-

162) h. L. BVerfGE 1, 264 (277); Anschütz, a. a. O. S. 607; Gierke, Handelsrecht u. Schiffahrtsrecht S. 263; Weber, die Grundrechte, Bd. II S. 353; Abraham, BK Art. 14 Erl. II 6 S. 7; Schumacher, NJW 51/53 (55).

163) Aus diesem Grunde kann der Ansicht von Korsch, BuW 51/380, 381, u. Küchenhoff, DÖV 52/454, nicht zugestimmt werden, daß eine Enteignung ggü. den Gesellschaftern deshalb abzulehnen sei, weil das Stimmrecht kein Vermögensrecht sei.

164) a. a. O. Bd. II S. 912.

schafterversammlung) vorsehen, so erscheint dies nicht überzeugend. Zwar haben die Arbeitnehmer in der Hauptversammlung (Gewerken-, Gesellschafterversammlung) als dem Gesellschaftsorgan, in dem die einzelnen Gesellschafter ihre Stimmrechte ausüben, unmittelbar kein Recht. Dennoch bringt die Einführung des obligatorischen Aufsichtsrates eine Beschränkung der Rechte der Hauptversammlung, insbesondere der Gesellschafter- und Gewerkenversammlung. Die unter das MitbG. und MBergG. fallenden Gesellschaften mit beschränkter Haftung und Berggewerkschaften müssen jetzt gem. § 3 MitbG. und § 3 II MBergG. einen obligatorischen Aufsichtsrat besitzen, auf dessen Rechte und Pflichten die aktienrechtlichen Bestimmungen sinngemäß Anwendung finden. Bisher lag es in der Dispositionsfreiheit der Gesellschafter- und Gewerkenversammlung, im Gesellschaftsvertrag oder durch Satzung die Bestellung, Aufgaben und Rechte eines Aufsichtsrates zu bestimmen.¹⁶⁵⁾ Ferner ist die Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) nicht mehr wie bisher uneingeschränkt zur Wahl und zur beliebigen Zusammensetzung des Aufsichtsrates berechtigt. Der Aufsichtsrat ist paritätisch zu besetzen,¹⁹⁶⁾ bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind der Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) weitere Einschränkungen auferlegt.¹⁹⁷⁾

Damit freilich ist noch nicht gesagt, daß dadurch auch das Stimmrecht der einzelnen Gesellschafter als selbständiges vermögenswertes Recht beeinträchtigt ist. Denn die Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) als Gesellschaftsorgan läßt sich nicht ohne weiteres mit der Summe der Stimmrechte der einzelnen Gesellschafter gleichsetzen, wie es offenbar Boesebeck¹⁹⁸⁾ tut. Sie ist ein Gesellschaftsorgan und als solches nicht identisch mit der Gesamtheit der einzelnen Gesellschafter. Auf der anderen Seite aber genügt diese Feststellung nicht, um sagen zu können, daß die Einschränkung der Rechte der Haupt-

165) § 52 GmbHG.; Daprich in Reuß-Grotefend-Daprich, APrBG. Anm. zu den gestrichenen §§ 128 a - 128 l, S. 88.

NB.: Auf Grund der Überarbeitung des 1. Kapitels entfielen die Fußnoten 166 - 195.

196) § 4 MitbG., § 5 MBergG.

197) Näheres siehe §§ 5 ff. MitbG., §§ 6 ff. MBergG.; vgl. ferner hins. des Einflusses der Gesetze auf die innere Struktur der Gesellschaften S. 57 ff.

198) a.a.O. S. 8-11; siehe S. 37 d. Arb., Anm. 151.

versammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) eben nur eine Einschränkung der Machtposition eines Gesellschaftsorgans und nicht eines vermögenswerten Rechts der Gesellschafter ist. Denn in der Herabsetzung der Verfügungsfreiheit der Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung), die die Gesellschaft verkörpert, liegt gleichzeitig eine Einschränkung der Einflußmöglichkeit des einzelnen Gesellschafters auf die Gesellschaftsleitung. Das einzelne Stimmrecht der Gesellschafter erfährt dadurch ebenfalls eine Wertminderung.

Es muß daher weiter danach gefragt werden, ob diese Wertminderung des Einzelstimmrechtes sich als Eingriff in ein selbständiges vermögenswertes Recht des einzelnen Gesellschafters darstellt. Dies ist abzulehnen. Das Recht des Gesellschafters gegenüber der Gesellschaft auf Mitwirkung in der Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) wird durch das MitbG. und MBergG. nicht berührt. Die Tatsache nämlich, daß die Gesetze das Recht der Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) zur völlig freien Wahl und Zusammensetzung des Aufsichtsrates einschränken, berührt das Stimmrecht der Gesellschafter als solches nicht. Jedem Gesellschafter kommt nach wie vor ein gleichwertiges Stimmrecht in der Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) zu. Worin die Einschränkung des einzelnen Gesellschafters durch die Gesetze zu sehen ist, ist vielmehr dieses, daß die Einflußmöglichkeit des einzelnen Gesellschafters auf die Gesellschaftsverwaltung durch die Einschränkung der Dispositionsfreiheit der Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) herabgesetzt wurde. Dieses aber bedeutet nicht die Beschränkung eines einzelnen selbständigen vermögenswerten Mitgliedschaftsrechtes der Gesellschafter, sondern stellt sich dar als eine Wertminderung der Stimme des einzelnen Gesellschafters als einem unselbständigen Teil des Gesellschaftsorgans. Das einzelne Stimmrecht hat für sich allein noch keinen Vermögenswert. Es wird zum vermögenswerten Recht erst durch seine Ausübung bei der Willensbildung der Hauptversammlung. Diese aber ist nicht Ausdruck einer für sich selbst zu betrachtenden Verfügungsgewalt der einzelnen Gesellschafter, sondern ihre Beschlüsse sind die einer Organperson, die einen Teil der Verfügungsgewalt der Gesellschaft verwirklicht und die von dem Stimmrecht der einzelnen Gesellschafter und deren Gesamtheit im Rechtssinne zu trennen sind. Daraus ist zu folgern, daß in den Gesetzen kein Eingriff in ein selbständiges vermögenswertes Recht der einzelnen Gesellschafter erblickt werden kann.

c) Es bleibt zu prüfen, ob bei den Gesellschaften selbst ein Eingriff in vermögenswerte Rechte vorliegt. Bereits aus dem eben Dargelegten ergibt sich, daß die Gesellschaften, die durch ihre Organe verkörpert werden und durch sie ihre Verfügungsgewalt verwirklichen, durch das MitbG. und MBergG. in ihren Ver-

mögensrechten eingeschränkt worden sind. Neben der Einengung der Rechte der Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) stellt auch die neu eingeführte Pflicht des Aufsichtsrates, einen Arbeitsdirektor als gleichberechtigtes Mitglied in das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ zu bestellen, eine bedeutsame Beschneidung der Dispositionsfreiheit dar, ebenso wie die Tatsache, daß der Arbeitsdirektor nicht gegen die Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bestellt werden darf, und ihm, wie später noch auszuführen ist,¹⁹⁹⁾ zwingend das Ressort für Sozialaufgaben zuzuweisen ist.

Hierbei kann es nicht wesentlich sein, daß die Organe der Gesellschaft als solche die gleichen geblieben sind. Denn maßgeblich ist, welche Personen in die Organe berufen werden, denen die innere Organisationsgestaltung und die Verfügungsbefugnis der Gesellschaft zustehen.²⁰⁰⁾ Gerade aber hierin brachten die Gesetze eine Änderung und greifen somit in vermögenswerte Rechte der betroffenen Gesellschaften ein.²⁰¹⁾

5. Handelt es sich bei den Eingriffen in die vermögenswerten Rechte der Gesellschaften um Eigentumsbindung oder Enteignung?

Eine exakte Abgrenzung zwischen Eigentumsbindung und Enteignung ist nicht möglich, weil, wie bereits gesagt wurde,²⁰²⁾ das Eigentum kein ein für allemal festumgrenztes Recht ist, sondern sein Inhalt und seine Schranken dem Wandel der Zeit unterliegen. Infolgedessen sind verschiedene Theorien entwickelt worden, die an Hand äußerer Kriterien sich um eine Abgrenzung zwischen eigentumsbindendem und enteignendem Charakter eines Rechtseingriffes bemühen.²⁰³⁾

199) S. 77 ff.

200) Daher kann weder der entgegengesetzten Ansicht von Küchenhoff, DÖV 52/454, noch der Begründung von Kötter, MitG. S.XV, gefolgt werden.

201) Ebenso Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 912; Huber, a. a. O. Bd. II S. 573; Korsch, BuW 51/378 ff, 404 ff, setzt sich mit diesem Problem nicht näher auseinander, sondern weist nur darauf hin, daß die Hauptvers. als Organ nicht enteignungsfähig ist.

202) S. 39.

203) Es stehen sich vor allem 3 Theorien ggü.: Die Einzelaktstheorie, die Schutzwürdigkeits- u. die Substanztheorie.

Die von Anschütz, a. a. O. S. 612, 613, begründete, vom RG in st. Rspr. - vgl. RGZ 107, 261 (269); 109, 310 (318); 116, 268 (272); - vertretene Einzelaktstheorie nimmt einen enteignenden Rechtseingriff nur u. stets dann an, wenn Bestimmungen den Charakter von Einzeleingriffen haben, indem sie bestimmte Personen oder verhältnismäßig eng begrenzte Personenkreise

Die Rechtsprechung zu Art. 14 GG ist unterschiedlichen Theorien gefolgt.²⁰⁴⁾

Der Bundesgerichtshof hat in ständiger Rechtsprechung die vom Reichsgericht vertretene Einzelaktstheorie übernommen und weiterentwickelt.²⁰⁵⁾ Nach ihm ist der Begriff der Enteignung dadurch gekennzeichnet, daß ein Rechtseingriff nicht Inhalt und Schranken der betroffenen Rechtsgattung allgemein und einheitlich festlegt, sondern daß Einzelnen oder einer bestimmten Gruppe von ihnen im Vergleich zu anderen ein besonderes, unzumutbares Opfer im Allgemeininteresse auferlegt wird. Wann ein solches Sonderopfer vorliegt, wird am Maßstab des Gleichheitsgrundsatzes beurteilt. Der Gleichheitsgrundsatz ist nach der Rechtsprechung des BGH²⁰⁵⁾ das wesentliche materielle Kriterium für die Entscheidung darüber, ob ein unzumutbarer Einzeleingriff vorliegt.²⁰⁶⁾

Während also der BGH das entscheidende Merkmal der Enteignung im Sonderopfer und im Verstoß gegen den Gleichheitssatz erblickt, stellt das Bundesverwaltungsgericht²⁰⁷⁾ in ständiger Rechtsprechung maßgeblich auf die Schwere

mit besonderen Opfern zugunsten der Allgemeinheit belasten. Nach der Substanztheorie, die von Schelcher, AöR Bd. 57 N.F. 18 (1930) S. 350, begründet wurde, ist wesentlich, daß das Eigentum völlig entzogen oder dessen Gegenstand in seiner Substanz vermindert wird.

Bei der von Jellinek, Verwaltungsrecht, S. 413, entwickelten Zumutbarkeitstheorie ist nicht der Einzeleingriff maßgeblich, sondern die Abgrenzung bzw. Eigentumsbindg. u. Enteignung wird durch die Prüfung vorgenommen, ob dem Eigentümer durch den Eingriff ein nach Schwere und Tragweite unzumutbares Opfer auferlegt wird.

Das RG stützte sich zwar, wie gesagt, auf die Einzelaktstheorie; tatsächlich aber hat es mehreren Entscheidungen auch die Gedanken der Substanzminderungstheorie zugrundegelegt. Vgl. Forsthoff, a. a. O. § 17 S. 291 u. Anm. 1 dort; ferner RGZ 105, 252 (253); 107, 261 (269); 108, 252 (253); 111, 224 (226); 112, 189 (192); 116, 268 (272); 132, 69 (72).

204) Das BVerfG hat bisher zu diesem Problemkreis keine grundlegende Entscheidung gefällt; vgl. Dannbeck, Eigentum u. Enteignung in der Rspr. d. BVerfG, BVBl. 58/225 ff.

205) BGHZ 6, 270 (280); 12, 52 (56); 13, 265 (319); 15, 268 (271); 23, 30 (32).

206) Damit hat die Einzelaktstheorie ggü. der Rspr. des RG einen mehr substanzhaften Charakter angenommen; Weber, die Grundrechte Bd. 2 S. 372.

207) Beschl. d. BVerwG v. 6. 10. 1954 in DÖV 55/185; v. 13. 1. 1955 in DÖV 55/214; BVerwGE 2, 172 (174); 4, 120 (122, 123); 5, 143 (145, 146); vgl. ferner schon OGH in NJW 50/540 (541, 542).

und Tragweite, die Zweckbestimmung und Zumutbarkeit des Eingriffes ab. Das Sonderopfer sei kein sachgerechtes Kriterium für die Abgrenzung zwischen Eigentumsbindung und Enteignung. Ob ein Eingriff seinem Charakter nach sich als eine Inhaltsbestimmung des Eigentums oder als Enteignung darstelle, könne nicht am formellen Kriterium des gleichen oder ungleichen Eingriffes beurteilt werden, sondern dafür müsse die materielle Natur und die Schwere des Eingriffes maßgebend sein.

Von diesen in der Literatur entwickelten²⁰⁸⁾ und vom Bundesverwaltungsgericht übernommenen Merkmalen für die Abgrenzung zwischen Eigentumsbestimmung und Enteignung wird hier ausgegangen. Sie haben den Vorzug, daß bei der Prüfung von Eingriffen in Gruppen- bzw. Gattungseigentum - wie es beim MitbG. und MBergG. der Fall ist - nicht die Abgrenzungsschwierigkeiten auftauchen, die sich bei der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs ergeben.²⁰⁹⁾

Danach läßt sich die Entscheidung darüber, ob die im MitbG. und MBergG. enthaltenen vermögensrechtlichen Eingriffe in das Gesellschaftseigentum eigentumsbindenden oder enteignenden Charakter tragen, besonders an Hand der Prüfung folgender die Tatbestandsmerkmale heraushebender Fragen treffen:

Entspricht der Rechtseingriff der derzeitigen Auffassung über die sozioethische Inhaltsbegrenzung des Eigentums oder greift die Beschränkung in die Eigentumsordnung ein? Wenn ja:

a) Ist die Beschränkung eine funktionsgerechte Verwendung?

208) Vgl. Forsthoff, a.a.O. S.302; Huber, a.a.O. Bd.II S.26 ff; Weber, die Grundrechte, Bd. 2 S.372 ff.

209) Im Rahmen dieser Arbeit ist es nicht möglich, eingehend und kritisch zu diesem Problembereich Stellung zu nehmen. Dies erscheint aber auch nicht erforderlich. Denn wie die Rspr. des BGH u. BVerwG erkennen läßt - vgl. die in Anm. 205, 207 zit. Entscheidungen - und worauf Weber, die Grundrechte Bd. 2 S.373, 378, zutreffend hinweist, führen die unterschiedlichen Kriterien, an Hand derer geprüft wird, ob ein Rechtseingriff eigentumsbindend oder eine Enteignung ist, zu billigenwerten und kaum im Ergebnis voneinander abweichenden Entscheidungen. Vgl. i. e. zur Abgrenzungsschwierigkeit bei Eingriffen in Gruppeneigentum nach den vom BGH entwickelten Eigentumskriterien Huber, a.a.O. Bd.II S. 31 - 34; Forsthoff, a.a.O. S. 300 ff. mit jeweils weiteren Zitaten.

- b) Ist der Rechtsentzug eine zumutbare Befugniseinschränkung oder stellt er einen nach Schwere und Tragweite unbilligen Rechtsentzug dar?

Die Frage konzentriert sich somit zunächst darauf, ob die oben dargelegten Rechtseingriffe in die Dispositionsfreiheit und Verfügungsbefugnis der Gesellschaftsorgane und damit der Gesellschaften der sozialethischen Inhaltsbegrenzung des Unternehmereigentums entsprechen, oder ob sie eine Änderung der Eigentumsordnung enthalten.

a) Für die Aktiengesellschaft gibt das schon früher normierte Gesellschaftsrecht einen klaren Hinweis darauf, daß das MitbG. und MBergG. für sie nur eine Inhaltsbestimmung des Gesellschaftseigentums festlegen, die seit langem der allgemeinen Auffassung über die Sozialgebundenheit des Unternehmereigentums einer Aktiengesellschaft entspricht. Nach § 70 AktG hat nämlich der Vorstand unter eigener Verantwortung die Gesellschaft so zu leiten, wie das Wohl des Betriebs und seiner Gefolgschaft sowie der gemeine Nutzen von Volk und Reich es fordern. Danach ist die Gesellschaft nicht berechtigt, unbegrenzt im eigenen Interesse und dem der Aktionäre zu handeln, sondern sie ist ebenso und zwar verantwortlich verpflichtet, sich für das Wohl der Belegschaft einzusetzen. Diese Verpflichtung ist eine ihrem Eigentumsrecht immanente Schranke, die der allgemeinen Auffassung über die Sozialpflichtigkeit entspricht. Wenn nun das MitbG. und MBergG. für die Aktiengesellschaften einen paritätischen Aufsichtsrat und die Bestellung eines Arbeitsdirektors vorschreiben und die Hauptversammlung in der Wahl der Arbeitnehmervertreter einschränken, so ist dies lediglich eine Art der Verwirklichung und Sicherung der in § 70 AktG. niedergelegten Inhaltsbestimmung des Gesellschaftseigentums. Für die Aktiengesellschaft stehen die neuen Gesetze somit in Einklang mit der Eigentumsordnung.

b) Das GmbHG. und APrBG. enthalten keine dem § 70 AktG. entsprechende Bestimmung. Dies erklärt sich aus dem mehr personengebundenen Wesen dieser Gesellschaften und ihrer gewöhnlich geringeren volkswirtschaftlichen Bedeutung im Vergleich zur Aktiengesellschaft. Das ist anders bei den unter das MitbG. und MBergG. fallenden Gesellschaften dieser Rechtsform. Bei der Größe dieser Unternehmen²¹⁰⁾ gewinnen sie eine wesentliche Bedeutung für die Arbeitnehmerschaft und bei dem Charakter ihrer Produktion²¹¹⁾ auch für die Gesamtwirtschaft. Eine größere volkswirtschaftliche Bedeutung muß aber auch eine größere Verantwortung der Unternehmensleitung für die Gesellschaft, für Belegschaft und Allgemeinheit mit sich bringen. Der wachsenden wirtschaftlichen Macht-

210) Siehe § 1 MitbG., § 1 MBergG.

211) Vgl. § 1 I MitbG., S. 20 ff.

position, die dem Eigentum entspringt, hat eine wachsende soziale Verantwortung zu entsprechen. Zu dieser Konsequenz führt der allgemeine Grundsatz des Sozialstaatsprinzips,²¹²⁾ sowie auch die Eigentumsverpflichtung gem. Art. 14 II 1, 2 GG.

Untersucht man nun bei diesen Gesellschaften den Rechtseingriff auf seine funktionsgerechte Bestimmung hin, um festzustellen, ob er enteignenden Charakter trägt, so muß auch hier bejaht werden, daß die Regelungen des MitbG. und MBergG. nur eine sozialetische Beschränkung des Gesellschaftseigentums festlegen.

Mit den Gesetzen sollte die Anerkennung der Gleichwertigkeit zwischen Kapital und Arbeit verwirklicht werden;²¹³⁾ es sollte dem Umstand Rechnung getragen werden, daß die Existenz der arbeitenden Menschen, ihre soziale und wirtschaftliche Stellung so eng mit dem Betriebs- und Unternehmensgeschehen verbunden ist, daß es der Arbeitnehmerschaft nicht gleichgültig sein könne, wie und von welchem Personenkreis das Unternehmen geleitet und verwaltet wird.²¹⁴⁾ Dieser berechtigten Zweckbestimmung der Gesetze entspricht es ganz und gar, wenn der Produktionsfaktor Arbeit in der Unternehmensleitung durch Einführung eines Arbeitsdirektors rechtliches Gewicht bekommt und Arbeitnehmervertreter bei der Verwaltung und Aufsicht der Gesellschaftsführung gleichberechtigt beteiligt werden.

Ist sonach zu bejahen, daß die Rechtseingriffe sich als funktionsgerechte Bestimmung zeigen, so ist auch weiter zu bejahen, daß diese zumutbar sind.

Die Gesetze sehen für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat die gleichen Rechte und Pflichten wie für die Vertreter der Anteilseigner vor.²¹⁵⁾ Ebenso hat nach ihnen der Arbeitsdirektor die Rechte und Pflichten wie jedes andere Mitglied des Vertretungsorgans, mit dem er im engsten Einvernehmen zu arbeiten hat.²¹⁶⁾ Daraus ergibt sich, daß alle Organmitglieder die gleiche Rechtsstellung haben, daß sie sich alle in gleicher Weise für die Interessen der Gesellschaft, Gesellschafter, Belegschaft und Allgemeinheit einzusetzen haben. Würden sie anders handeln, so würden sie sich alle gleichermaßen einer Pflichtverletzung schuldig machen. Daraus aber ist zu folgern, daß der gesetzliche Rechts-

212) Vgl. Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 910; Müller-Lehmann, MitbG. § 1 Rdnr. 36.

213) Vgl. S. 9.

214) Ebenso Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 910.

215) § 4 III MitbG., § 5 IV MBergG.

216) § 13 MitbG.; i. e. siehe S. 156.

entzug keine unzumutbare Verfügungsbeschränkung darstellt,²¹⁷⁾ und daß somit auch bei der GmbH und Berggewerkschaft nicht die Tatbestandsmerkmale einer Enteignung erfüllt sind.

II. Die Vereinbarkeit des MitbG. und MBergG. mit Art. 15 GG

Aus den eben dargelegten Ausführungen ergibt sich ferner, daß die gesetzlichen Eingriffe keine entschädigungspflichtige Vergesellschaftung gem. Art. 15 GG sind. Es kann dahinstehen, ob man die Sozialisierung begrifflich als ein gegenüber der Enteignung selbständiges Rechtsinstitut ansieht, oder sie als einen Unterfall der Enteignung betrachtet.²¹⁸⁾ Stets greift die entschädigungspflichtige Sozialisierung in das Wirtschaftseigentum ein und das Kriterium für sie ist, wie bei der Enteignung, die Intensität des Eingriffes.²¹⁹⁾ Deshalb kann, nachdem festgestellt wurde, daß das MitbG. und MBergG. nur das Verfügungsrecht der Gesellschaft im Rahmen der Sozialgebundenheit entsprechend Art. 14 I 2 GG beschränken, auch nicht von einer entschädigungspflichtigen Vergesellschaftung der Unternehmen gesprochen werden.

III. Die Vereinbarkeit des MitbG. und MBergG. mit Art. 2 GG

Ebensowenig lassen sich Bedenken gegen die Rechtsverbindlichkeit der Gesetze aus Art. 2 GG ableiten, durch den die freie Entfaltung der Persönlichkeit geschützt wird. Von einer möglichen Verletzung dieser Bestimmung durch unzulässige Beschränkung der Unternehmerinitiative könnte, wie die bisherigen Ausführungen gezeigt haben,²²⁰⁾ nur bei den Gesellschaften als solchen die Rede sein. Aber wie dem Eigentumsrecht, so sind auch dem Persönlichkeitsrecht immanente sozialgebundene Schranken gesetzt.²²¹⁾ Das GG schützt es, soweit es nicht Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung

217) Ebenso im Ergebnis Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 912 Anm. 101; Korsch, BuW 51/404 (405).

218) Vgl. hierzu i. e. Abraham, BK Art. 15 Erl. II 1 S. 2; Giese, Komm. z. GG, Art. 15 Anm. 3; Huber, a. a. O. Bd. II S. 51, 160; v. Mangoldt-Klein, a. a. O. S. 461.

219) Huber, a. a. O. Bd. II S. 175; v. Mangoldt-Klein, a. a. O. S. 471, 472.

220) Siehe S. 37 ff.

221) Vgl. Maunz-Dürig, GG Art. 2 Abs. I Anm. 25 III 3 g cc, S. 23.

oder das Sittengesetz verstößt. Die Grenzen der freien Persönlichkeitsentfaltung ergeben sich vor allem und immer aus den elementaren Verfassungsgrundsätzen.²²²⁾ Zu diesen gehören insbesondere Art. 12, 14, 15, 19 und 20 GG.²²³⁾ Mit der Feststellung nun, daß die Gesetze entsprechend Art. 14 I 2 GG Inhalt und Schranken des Gesellschaftseigentums bestimmen, kommt gleichzeitig zum Ausdruck, daß die Unternehmerinitiative in diesem Rahmen nicht den Schutz des Art. 2 I GG genießen kann. Denn anderenfalls würde dieser dem im GG verankerten Recht des Gesetzgebers zur sozialgebundenen Eigentumsbestimmung entgegenstehen.²²⁴⁾

Bei diesem Ergebnis kann es dahinstehen, ob man den Schutz des Art. 2 I GG nur auf den ideellen und kulturellen Lebensbereich beschränkt, wonach sich juristische Personen überhaupt nicht auf diese Bestimmung berufen können, oder ob man die Gewährleistung der Persönlichkeitssphäre auf die allgemeine Handlungsfreiheit überhaupt erstreckt.²²⁵⁾

So resultiert, daß die Gesetze weder eine Enteignung, noch eine unzulässige Beschränkung der Handlungsfreiheit der betroffenen Gesellschafter und Gesellschaften enthalten; damit entfallen auch die Bedenken, daß die Bestimmungen gegen Art. 19 II 2 GG verstoßen, wonach ein Grundrecht in seinem Wesensgehalt nicht angetastet werden darf.²²⁶⁾

222) Ob unter verfassungsmäßiger Ordnung ferner alle für die staatliche Grundordnung wesentlichen Rechtssätze zu verstehen sind, oder überhaupt alle ordnungsmäßigen positiven Rechtsnormen, kann hier dahingestellt bleiben. Vgl. hierzu BVerfGE 6, 32 (37 ff); Maunz, deutsches Staatsrecht S. 99, 100; v. Mangoldt-Klein, a. a. O. Art. 2 IV 2; Maunz-Dürig, a. a. O. Art. 2 Abs. I Anm. 17 - 24, III 3 a - g bb.

Der Begrenzung der Persönlichkeitsentfaltung aus den elementaren Verfassungsgrundsätzen entspricht es, daß das BVerfG in st. Rspr. Art. 2 I GG zur Prüfung der Vereinbarkeit einer Norm mit den Grundrechten nur insoweit heranzieht, als nicht bestimmte Lebensbereiche durch besondere Grundrechte geschützt sind; vgl. BVerfGE 1, 264 (273, 274); 6, 32 (37); 9, 338 (343); 10, 58.

223) Vgl. statt vieler mit weiteren Hinweisen, Maunz, Deutsches Staatsrecht S. 99 ff; BVerfGE 4, 7 (15, 16).

224) Ebenso Koenigst, Grundsatzfragen der betrieblichen Mitbestimmung, S. 81, 82.

225) Vgl. hierzu den Überblick über die verschiedenen Ansichten bei v. Mangoldt-Klein, a. a. O. Art. 2 III b; Maunz-Dürig, a. a. O. Art. 2 Abs. I, II 2 c, II 3 a b, II 4, VI 1 a S. 10 - 14, 40, Rdnr. 9-11, 40; BVerfGE 6, 32 (36, 37); 4, 7 (15, 16).

226) Es ist überwiegend anerkannt, daß Art. 19 II GG auch auf die Grundrechts-

D. Das MitbG. und MBergG. als Privatrecht

Bevor auf die Rechtsstellung des Arbeitsdirektors näher einzugehen ist, stellt sich die Frage nach der Rechtsnatur des MitbG. und MBergG. überhaupt. Denn die Entscheidung darüber, ob der Arbeitsdirektor kraft öffentlichen oder privaten Rechts in dem Vertretungsorgan tätig wird, kann von unmittelbarer Bedeutung für seine Rechtsstellung und die Art seiner Rechtsbeziehungen zur Gesellschaft und gegenüber Dritten sein.

Eine gesetzliche Bestimmung über die Zuordnung des MitbG. und MBergG. fehlt ebenso wie bei dem BVG. Während sich aber die Literatur um die rechtliche Erfassung des BVG. lebhaft auseinandersetzt, nimmt sie zu diesem Problem bei dem MitbG. und MBergG. kaum Stellung. Mit Rücksicht auf die Ähnlichkeit der Zweckrichtungen der Gesetze drängt sich die Frage auf, ob aus einem Überblick der Ansichten zur Rechtsnatur des BVG. und dessen Vorläufer, dem BRG., Hinweise für die rechtliche Zuordnung des MitbG. und MBergG. zu gewinnen sind.

I. Prüfung der Rechtsnatur der Gesetze aus einem Vergleich des MitbG. und MBergG. mit dem BVG.

1. Die gemeinsamen Grundgedanken des MitbG. (MBergG.) und des BVG.

Das MitbG. und MBergG. sowie das BVG. beruhen auf den gleichen grundlegenden Gedanken der Entwicklung zu einer echten Partnerschaft zwischen Kapital und Arbeit. Um eine Abwägung der entgegengesetzten Interessen der Unternehmer- und Arbeitnehmerschaft zu erreichen, hat der Gesetzgeber den Arbeitnehmern durch die vorgenannten Gesetze ein eigenes und selbstverantwortliches Mitwirkungsrecht sowohl auf betrieblicher Ebene wie auch im Unternehmen selbst eingeräumt.²²⁷⁾

Während das BVG. vor allem die Beteiligung der Arbeitnehmer am Betriebsgeschehen regelt, aber auch deren Mitwirkung in den Aufsichtsräten der vom Gesetz erfaßten Gesellschaften vorsieht,²²⁸⁾ bezieht sich das MitbG. und MBergG., wie bereits gesagt wurde,²²⁹⁾ ausschließlich auf die Regelung der Mitbestim-

bestimmungen mit Gesetzesvorbehalt und somit auf Art. 2 I u. 14 I 2 GG Anwendung findet; vgl. Abraham, BK Art. 14 Erl. II 1, 3 S. 4-6; Wernicke, BK Art. 19 Erl. II 2 b S. 8; Weber, die Grundrechte Bd. 2 S. 357; v. Mangoldt-Klein, a. a. O. Art. 19 V 1 b; Maunz-Dürig, a. a. O. Art. 2 Abs. I, IV 2 c d S. 28, Rdnr. 31, 32.

227) Vgl. statt vieler Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 36, 37, 673, 910.

228) §§ 76, 77 BVG.

229) S. 24 ff.

mung der Arbeitnehmer in der Unternehmensleitung der Schwerindustrie, nämlich deren Aufsichtsräten und Vertretungsorganen.

2. Lassen sich aus einem Überblick der Ansichten zur Rechtsnatur des BVG.

Folgerungen für die rechtliche Zuordnung des MitbG. und MBergG. ziehen?

Diese Frage ist trotz der gemeinsamen Grundgedanken des MitbG. (MBergG.) und BVG. und trotz der teilweise ähnlichen Verwirklichung einer Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Unternehmensleitung durch die Einführung von Arbeitnehmervertretern in die Aufsichtsräte der betroffenen Gesellschaften zu verneinen.

Eine Gegenüberstellung der Meinungen zur Rechtsnatur des BVG. und dessen Vorläufer, dem BRG. zeigt,²³⁰⁾ daß die Entscheidung darüber, ob das BVG. privatrechtlich oder öffentlich-rechtlich ist, im wesentlichen in der verschiedenen Beurteilung der Rechtsnatur der Belegschaft und des Betriebsrates wurzelt.²³¹⁾ Die Frage nach der Rechtsnatur der Bestimmungen über die Entsendung

230) Während der Geltung des BRG. nahm die h. L. an, daß es öffentl.-rechtl. Vorschriften wären, auf Grund derer die Beteiligung der Arbeitnehmervertreter im AR erfolgte. Dies wurde daraus geschlossen, daß Arbeitnehmervertreter im AR nur Betriebsratsmitglieder sein konnten, die Einrichtung des Betriebsrates aber nach dem Willen des Gesetzgebers den öffentl.-rechtl. Rätegedanken in der Wirtschaft verankern sollte. Danach waren die Arbeitnehmervertreter im AR kraft öffentl. Rechts tätig u. vertragliche Rechtsbeziehungen dieser AR-Mitglieder zur Gesellschaft waren nicht möglich. Vgl. statt vieler mit weiteren Hinweisen Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 682, 683; Kaskel-Dersch, a. a. O. S. 286; Rewolle in Maus, Handbuch d. Arbeitsrechts VIII. Teil S. 162; Dietz, BVG. § 1 Rdnr. 15 ff.

Nach 1945 wurde die Rechtsnatur des BVG. erneut erörtert. Seither scheint sich die Ansicht durchzusetzen, daß es privatrechtl. Natur ist. So Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 682 ff; Kaskel-Dersch, a. a. O. S. 286 f; Rewolle, Betrieb 49/479; Schnorr v. Carolsfeld, ArbR. S. 410, 420; Galperin-Siebert, BVG. § 1 Anm. 63; Fitting-Kraegeloh, BVG. § 1 Rdnr. 31 ff; Huber, a. a. O. Bd. II S. 488 ff; LAG Hannover in BB 50/590; LAG Düsseldorf-Köln in RdA 51/271(272); Neumann-Duesberg, a. a. O. S. 81 ff. (90).

231) Vgl. die unter Anm. 230 zit. Lit.; ferner mit weiteren Hinweisen für die öff.-rechtl. Theorie Dietz, BVG. § 1 Rdnr. 15 ff; Molitor, Festschrift f. Herschel S. 105-117; Erdmann, BVG. § 1 Anm. 5; Meissinger, BVG. § 1 Anm. 5; OLG Braunschweig, BB 49/616; LAG Düsseldorf-Köln in BB 55/161, 162.

von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat wird bei diesen Untersuchungen gar nicht gestellt. Daraus ist zu folgern, daß die Schwierigkeit der rechtlichen Zuordnung des BVG. darin gesehen wird, wie der Betriebsrat als ein in die Rechtsordnung neu eingeführtes Institut rechtlich richtig zu erfassen ist. Dieses Problem stellt sich bei dem MitbG. und MBergG. nicht. Durch diese Gesetze wird kein neues Organ oder Rechtsgebilde in die Gesellschaft eingeführt; sie bringen vielmehr nur eine Änderung hinsichtlich der Wahl, der Zusammensetzung und der Kompetenzverteilung der bereits nach Gesellschaftsrecht vorhandenen Organe. Aus diesen Gründen führen die Untersuchungen über die Rechtsnatur des BRG. und BVG., jedenfalls unmittelbar, zu keinen entscheidenden Folgerungen für die hier gestellte Frage. Die Zuordnung der Gesetze kann daher nur aus dem Inhalt des MitbG. und MBergG. selbst gefunden werden.

II. Prüfung der Rechtsnatur des MitbG. und MBergG. aus dem Inhalt der Gesetze

1. Allgemeine Erwägungen, die für den öffentlich-rechtlichen Charakter der Gesetze sprechen könnten

Folgende Erwägungen, wie sie ähnlich zur Begründung des öffentlich-rechtlichen Charakters des BVG. herangezogen²³²⁾ werden, könnten die Ansicht nahe legen, daß das MitbG. und MBergG. dem öffentlichen Recht zuzuordnen sind; es ließe sich argumentieren:

Die Mitbestimmungsrechte im allgemeinen seien eine Erscheinungsform der Wirtschaft und damit der Staatsverfassung. Das MitbG. und MBergG. sollten nicht nur für die Arbeitnehmer, die in den Betrieben tätig sind, in deren Interesse ein Mitbestimmungsrecht bringen, sondern die Vorschriften sollten darüber hinaus einen Schritt zur Durchführung und Verwirklichung des Sozialstaatsprinzips überhaupt sein.²³³⁾ Die Rechtsstellung des Arbeitsdirektors und der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat entspringe sonach der heutigen Sozialordnung und sei daher öffentlich-rechtlich. Ihre Rechte und Pflichten, nämlich vor allem die Interessen der Arbeitnehmer als einer volkswirtschaftlichen Größe wahrzunehmen, seien öffentlich-rechtliche Pflichten des Arbeitgebers. Diese Aufgaben seien ihm entzogen worden, und der Gesetzgeber habe sie den Arbeitnehmervertretern übertragen, um deren Einhaltung zu gewährleisten. Der Arbeitsdirektor und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat würden daher öffentlich-rechtliche Funktionen ausüben.

232) Vgl. die in Anm. 231 zit. Literatur u. Rspr.

233) Vgl. Boldt, MBergG. § 1 Anm. 2; Müller-Lehmann, MitbG. § 1 Rdnr. 36; Kötter, MitbG. Einf. S. XV; Korsch, BuW 51/378; Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 910.

Das erscheint zunächst einleuchtend zu sein. Geht man jedoch von der theoretischen Bestimmung der Merkmale für die Abgrenzung zwischen dem öffentlichen und privaten Recht aus, dann zeigt sich, daß diese Erwägungen nicht geeignet sind, das MitbG. und MBergG. dem öffentlichen Recht zuzuordnen.

2. Die Gründe, wonach die Gesetze dem Privatrecht zuzuordnen sind

a) Die Wesensmerkmale zur Abgrenzung des öffentlichen Rechts vom Privatrecht

Nach der herrschenden Meinung²³⁴⁾ kommt es für die Unterscheidung zwischen öffentlichem und privatem Recht darauf an, ob ein Rechtssubjekt einem anderen mit hoheitlicher Gewalt gegenübertritt, oder ob sich die an einem Rechtsverhältnis Beteiligten gleichberechtigt gegenüberstehen. Das Wesensmerkmal des öffentlichen Rechts liegt in der Kompetenz zu einseitig verbindlicher Regelung auf der Grundlage rechtlicher Über- und Unterordnung. Um einer Einrichtung öffentlich-rechtlichen Charakter beizulegen, ist es notwendig, daß ihr durch Deklaration oder Gesetz hoheitliche Funktionen übertragen sind, und daß sie in die öffentliche Ordnung einbezogen ist. Ob durch ein Gesetz Dritten hoheitliche Befugnisse übertragen werden sollen, ist durch Gesetzesauslegung zu ermitteln und hängt in der Regel von dem Willen des Gesetzgebers ab.

Danach ist die Rechtsnatur des MitbG. und MBergG. einmal aus dem Wesen der dem Arbeitsdirektor und den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat übertragenen Aufgaben und Funktionen zu ermitteln, und zum anderen aus dem vom Gesetzgeber beabsichtigten Gesetzeszweck.²³⁵⁾

b) Dem Arbeitsdirektor und den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat sind keine hoheitlichen Funktionen übertragen

aa) Der Arbeitsdirektor ist gem. § 13 MitbG. gleichberechtigtes Mitglied des

234) Vgl. statt vieler mit weiteren Zit. Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 690, 691; Molitor, über öffentl. Recht u. Privatrecht S. 31; Huber, a. a. O. Bd. I S. 56, 57; Jellinek, Allgem. Staatslehre, S. 384; Enneccerus-Nipperdey, a. a. O. S. 228; RGZ 93, 255 (258); 125, 396 (400); 153, 1 (4); 166, 219 (226); 167, 281 (284); BGHZ 14, 222 (227); die Interessentheorie, wonach das öffentl. oder private Interesse für die Rechtsnatur eines Ges. entscheidend ist, wird heute allgem. abgelehnt; Huber, a. a. O. Bd. I S. 56; Molitor, a. a. O. S. 31; Enneccerus-Nipperdey, a. a. O. Bd. I S. 227.

235) Vgl. Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 691; Molitor, Festschrift f. Herschel S. 111; Huber, a. a. O. Bd. II S. 489, 490; Enneccerus-Nipperdey, a. a. O. S. 228.

zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs. Dies besagt,²³⁶⁾ daß er die gleichen Rechte und Pflichten wie die anderen Mitglieder des Vertretungsorgans hat, daß ihm weder weniger noch mehr Befugnisse als den anderen zustehen. Seine Rechtsstellung bemißt sich auf der Grundlage des § 13 MitbG. allein nach dem Gesellschaftsrecht, wie bei den übrigen Mitgliedern. Der Arbeitsdirektor ist nicht Vertreter oder Organ der Arbeitnehmer oder der Belegschaft, sondern er ist ausschließlich Vertretungsmitglied der Gesellschaft.²³⁷⁾ Als solchem obliegen ihm dieselben allgemeinen direktorialen Aufgaben wie seinen Kollegen im Vertretungsorgan. Die ihm speziell übertragene Tätigkeit auf dem Gebiete des Sozialwesens aber ist kein durch das MitbG. und MBergG. im Interesse der Arbeitnehmerschaft neu eingeführter Aufgabenbereich für die Gesellschaftsleitung, sondern die Pflicht zur Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen beruht auf allgemeinen Verfassungsgrundsätzen und war bisher schon im Aktienrecht verankert.²³⁸⁾ Der tragende Gedanke bei der Institution des Arbeitsdirektors ist der, daß die Erfüllung dieser gesellschaftsrechtlichen Pflichten zur Wahrnehmung der Belange der Arbeitnehmer nach den privatrechtlichen Grundsätzen im Gesellschaftsrecht gewährleistet wird.²³⁹⁾ Das bedeutet, der Arbeitsdirektor hat seine Aufgaben nicht einseitig vom Standpunkt der Arbeitnehmer zu erfüllen, sondern er trägt die volle Mitverantwortung zur ordnungsgemäßen Gesellschaftsleitung im Interesse der Gesellschaft, der Gesellschafter, der Arbeitnehmer und des Allgemeinwohls. Das bedeutet weiter, daß er weder nach seinem Aufgabenbereich, noch nach seiner Funktion hoheitliche Befugnisse ausübt. Er besitzt nicht die Kompetenz einseitig verbindlicher Regelung in dem Verhältnis der Über- und Unterordnung, sei es gegenüber den anderen Mitgliedern im Vertretungsorgan oder der Gesellschaft, sei es gegenüber der Arbeitnehmerschaft.²⁴⁰⁾

bb) Das Gleiche zeigt sich bei den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat. Nach § 4 III MitbG. und § 5 IV MBergG. haben alle Aufsichtsratsmitglieder die gleichen Rechte und Pflichten und sind an Aufträge und Weisungen nicht gebunden. Ihre Rechtsstellung bemißt sich ebenfalls nach dem Gesellschaftsrecht. Die Aufgaben und Funktionen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

236) Vgl. i. e. S. 79 ff.

237) Boldt, MitbG. § 2 Anm. 3; ders., soz. Forschung u. Praxis S. 85; Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 11; siehe i. e. zur Gleichberechtigung S.

238) Vgl. auch S. 47.

239) Siehe S. 34.

240) Vgl. i. e. über die Rechtsbeziehungen des Arbeitsdirektors, die seine Rechtsstellung bedingen, S. 89 ff.

sind dieselben wie die der Vertreter der Anteilseigner; sie ergeben sich allein aus der bisherigen privatrechtlichen Gesellschaftsordnung.²⁴¹⁾

c) Der Gesetzgeber wollte die Regelungen des MitbG. und MBergG. nicht in die öffentliche Ordnung einbeziehen

Haben die eben dargelegten Ausführungen gezeigt, daß nach dem Gesetzesinhalt das Wesen der dem Arbeitsdirektor und den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat übertragenen Aufgaben und Funktionen vom Gesellschaftsrecht und damit vom Privatrecht her bestimmt werden, so entspricht dies auch dem Willen des Gesetzgebers. Ihm ging es darum, das privatrechtliche Gesellschaftsrecht den veränderten Verhältnissen anzupassen, ohne es dadurch in eine neue öffentlich-rechtliche Wirtschaftsordnung zu überführen.²⁴²⁾

Für sich allein können das MitbG. und das MBergG. nicht betrachtet werden. Die Grundlage ihrer Regelungen ist das Gesellschaftsrecht. Die Gesetze enthalten Änderungs- und Sonderbestimmungen zu den allgemeinen gesellschaftsrechtlichen Vorschriften, soweit es der Gesetzgeber zur Verwirklichung des Sozialstaatsprinzips für erforderlich gehalten hat.²⁴³⁾ Die zahlreichen Verweisungen auf das Gesellschaftsrecht im MitbG. und im MBergG. und die enge Anlehnung dieser Gesetze an das Gesellschaftsrecht lassen deutlich den gesetzgeberischen Willen erkennen, die privatwirtschaftliche Ordnung nicht mehr als zur Erfüllung der sozialrechtlichen Pflichten nötig anzutasten und sie nicht dem Privatrecht zu entziehen.

Dies führt also zu dem Ergebnis: Das MitbG. und das MBergG. sind eine Fortbildung des Gesellschaftsrechts. Sie sind trotz ihres öffentlich-rechtlichen Einschlagens dem Privatrecht zuzuordnen. Für den Arbeitsdirektor und für die anderen Mitglieder im Vertretungsorgan gilt einheitliches Recht.

241) Siehe § 3 II MitbG., § 3 I MBergG., wonach bei allen 3 Gesellschaftsarten für den AR die aktienrechtl. Bestimmungen sinngem. Anwendung finden. Auch § 2 MitbG. weist darauf hin, wenn darin bestimmt ist, daß die gesellschaftsrechtl. Best. insoweit außer Kraft treten, als sie dem MitbG. widersprechen.

242) Ebenso Schilling, RdA 54/446, der, soweit überblickbar, allein hierzu ohne eingehende Begr. allerdings Stellg. nimmt; vgl. aber auch Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 692, wo dieser bei der Prüfg. der Rechtsnatur d. BVG. die Teilnahme der Arbeitnehmervertreter im AR dem Privatrecht zuordnet mit der Begr., daß diese keine öff. Verwaltg. führen und keine echten Selbstverwaltungsfunktionen hätten.

243) Vgl. S. 37, 38 Anm. 152, S. 47 - 49.

2. K A P I T E L

DER ARBEITSDIREKTOR UND DAS GESELLSCHAFTSRECHT

A. Veränderung der Rechtsstellung der Gesellschaftsorgane durch das MitbG. und MBergG. ohne Berücksichtigung der Einführung des Arbeitsdirektors

Die bisherigen allgemeinen Ausführungen gaben einen Überblick über die geschichtliche Entwicklung des Mitbestimmungsrechtes der Arbeitnehmer, über den Inhalt des MitbG. und MBergG., ihre Gültigkeit und ihren privatrechtlichen Charakter. Nunmehr wird ein Überblick über die Rechtsstellung aller Gesellschaftsorgane nach dem MitbG. und MBergG. und zwar ohne Berücksichtigung der Einführung des Arbeitsdirektors vermittelt. Dies erscheint ratsam, um sodann den Einfluß des Arbeitsdirektors auf das Vertretungsorgan und seine eigene Rechtsstellung anhand der sie regelnden Bestimmungen im einzelnen untersuchen, um der einleitend aufgeworfenen Problematik der Institution rechtssystematisch nachgehen zu können, ob sie sich nämlich in unsere Rechtsordnung eingliedern läßt oder ob der Arbeitsdirektor ein Arbeitnehmervertreter in Arbeitgeberstellung ist und ihm damit Aufgaben übertragen sind, die sich in einer Person nicht vereinen lassen.

Zum einen nämlich läßt sich, wie aufzuzeigen sein wird, die Rechtsstellung des gesamten Vertretungsorgans nicht allein nach dem bisherigen Gesellschaftsrecht unter Berücksichtigung des § 13 MitbG. (§ 13 MBergG.), der den Arbeitsdirektor einführt, bestimmen. Denn auch die Vorschriften über die Bildung des Aufsichtsrates haben Einfluß auf die bisherige Rechtsstellung der Vertretungsorgane, besonders bei der GmbH und Berggewerkschaft, und ihre Beziehungen zu den übrigen Gesellschaftsorganen genommen. Zum anderen ermöglicht erst die Kenntnis der Rechte und Pflichten der Vertretungsorgane überhaupt und ihre Abgrenzung zu den anderen Gesellschaftsorganen es, den Arbeitsdirektor als Mitglied des Vertretungsorgans richtig in das Gesamtgefüge einzuordnen und die Eigenart seiner Stellung zu bestimmen.

I. Bisherige Rechtsstellung der Gesellschaftsorgane

1. Bei der Aktiengesellschaft

Im Aktienrecht herrscht eine scharfe Abgrenzung der Befugnisse der obligatorischen Gesellschaftsorgane, nämlich der Hauptversammlung, dem Aufsichtsrat

und Vorstand.¹⁾ Gem. § 75 AktG. erfolgen die Bestellung des Vorstands und der Widerruf seiner Bestellung durch den Aufsichtsrat. Diese Aufgabe obliegt ihm zwingend, die Hauptversammlung ist hierzu nicht befugt. Eine abweichende Regelung ist nicht möglich.²⁾ § 70 AktG., der ebenfalls zwingenden Charakter trägt, bestimmt die Stellung des Vorstands. Danach hat er unter eigener Verantwortung die Gesellschaft zum Wohl des Betriebes, der Gefolgschaft und zum gemeinen Nutzen von "Volk und Reich" zu leiten.³⁾ Die Leitung umfaßt die Vertretung und Geschäftsführung der Aktiengesellschaft. Die gesetzliche Vertretungsbefugnis der Gesellschaft, ihr verbindliches Handeln gegenüber Dritten, obliegt allein dem Vorstand. Diese Befugnis ist unübertragbar.⁴⁾ Er vertritt die Gesellschaft grundsätzlich unbeschränkt und unbeschränkbar gerichtlich und außergerichtlich. Nur in einigen gesetzlichen Ausnahmen wird die Gesellschaft durch ein anderes Organ vertreten.⁵⁾ Im übrigen unterliegt die Vertretungsbefugnis nur den gesetzlichen Beschränkungen.⁶⁾ Eine weitere Beschränkung durch Satzung, Aufsichtsrat, Hauptversammlung oder Anstellungsvertrag mit Wirkung gegen Dritte ist unzulässig und unwirksam.⁷⁾ Die Geschäftsführungsbefugnis, d. h. das Recht zur Vornahme aller Organisationsmaßnahmen und Rechtsgeschäfte, obliegt ebenfalls grundsätzlich ausschließlich dem Vorstand. Auch dieses Recht ist unübertragbar. Abweichendes kann ebensowenig wie bei der Vertretungsbefugnis, abgesehen von den gesetzlichen Ausnahmen, bestimmt werden.⁸⁾

Hingegen ist es zulässig, die Geschäftsführungsbefugnis im Innenverhältnis mit Wirkung gegenüber der Gesellschaft zu beschränken, sei es durch die Satzung, durch einen Aufsichtsrats- oder Hauptversammlungsbeschluß, durch die Geschäfts-

-
- 1) Teichmann-Koehler, AktG. § 70 Anm. 1; Godin-Wilhelmi, AktG. § 70 Anm. 1; Gadow-Heinichen, AktG. Vorbem. zu § 70; Baumbach-Hueck, AktG. Übersicht § 70 Anm. 1 A.
 - 2) Godin-Wilhelmi, § 75 Anm. 1; Gadow-Heinichen, § 75 Anm. 2; Teichmann-Koehler, § 75 Anm. 2; Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 75 Anm. 3; Baumbach-Hueck, § 75 Anm. 2 A.
 - 3) Die vom 3. Reich beeinflusste u. überholte Fassung läßt den Gesetzesinhalt unberührt.
 - 4) Godin-Wilhelmi, § 71 Anm. I; Teichmann-Koehler, § 71 Anm. 1; Schlegelberger-Quassowski, § 71 Anm. 4; Gadow-Heinichen, § 71 Anm. 1, 2; Baumbach-Hueck, § 71 Anm. 2 A.
 - 5) Vgl. etwa §§ 97, 118, 122 II, 136, 199 II AktG.
 - 6) Vgl. §§ 43, 45, 46, 80, 84 IV, 97, 99, 101, 122, 124, 161, 234, 247, 254, 255, 256, 271, 279 AktG.
 - 7) Schlegelberger-Quassowski, § 74 Anm. 11; Teichmann-Koehler, § 74 Anm. 1; Baumbach-Hueck, § 74 Anm. 3 A.
 - 8) Baumbach-Hueck, § 70 Anm. 3 C, § 95 Anm. 7 A, B; ferner die unter Anm. 1 zit. Literatur.

ordnung oder den Anstellungsvertrag.⁹⁾ So kann die Satzung vorsehen, oder auch der Aufsichtsrat anordnen, daß bestimmte Arten von Geschäften nur mit seiner Zustimmung vorgenommen werden dürfen.¹⁰⁾ Dieses Weisungsrecht soll dem Aufsichtsrat seine gesellschaftsrechtliche Aufgabe, nämlich die Überwachung der Geschäftsführung,¹¹⁾ erleichtern, soll ihm aber nicht das Recht geben, die Geschäftsführung selbst zu übernehmen. Weisungen des Aufsichtsrates also, die die Zustimmung zu allen Geschäftsführungsmaßnahmen verlangen, sind unzulässig. Die Hauptversammlung kann überhaupt nur dann Geschäftsführungshandlungen bestimmen, wenn sie vom Vorstand dazu aufgefordert wird.¹²⁾

Die zulässige Beschränkung der Geschäftsführung im Innenverhältnis findet also ihre Grenze da, wo sie die Stellung des Vorstands als verantwortlichen Leiters des Unternehmens beeinträchtigen würde.¹³⁾ In keinem Falle darf eine Beschränkung dem Vorstand die tatsächliche Leitung entziehen. Satzungsbestimmungen, vertragliche Regelungen oder Beschlüsse des Aufsichtsrats und der Hauptversammlung, die hiergegen verstoßen, sind unzulässig und nichtig.

2. Bei der GmbH

Im GmbH-Recht gilt nicht die scharfe Trennung der Zuständigkeit der Organe wie im Aktienrecht.¹⁴⁾ Zu den obligatorischen Gesellschaftsorganen gehören hier nur der oder die Geschäftsführer und die Gesellschafterversammlung.¹⁵⁾

Die Rechte der Gesellschafter bestimmen sich neben einigen zwingenden gesetzlichen Vorschriften nach dem Gesellschaftsvertrag; nur wo dieser eine Regelung vermissen läßt, gelten hilfsweise die §§ 46 - 51 GmbHG.¹⁶⁾ Die Satzung kann grundsätzlich frei die Rechte der einzelnen Gesellschafter festlegen; es liegt in ihrer Dispositionsfreiheit, die Bestellung eines Aufsichtsrats oder eines ähnlichen

9) Teichmann-Koehler, § 74 Anm. 3; Gadow-Heinichen, § 74 Anm. 1; Baumbach-Hueck, § 74 Anm. 2 B; vgl. ferner §§ 169 III 2, 171 I 2, 103 II AktG.

10) § 95 V AktG.

11) § 95 I AktG.

12) § 103 II AktG.

13) Godin-Wilhelmi, § 74 Anm. II 1; Teichmann-Koehler, § 74 Anm. 3; Gadow-Heinichen, § 74 Anm. 1; Baumbach-Hueck, § 74 Anm. 2 B.

14) Baumbach-Hueck, GmbHG. Ueb. § 35 Anm. 1.

15) Baumbach-Hueck, GmbHG. Ueb. § 35 Anm. 1; Hachenburg, GmbHG. § 35 Ein.

16) § 45 I II GmbHG.

Organs vorzusehen und deren Rechte zu regeln. Die Gesellschafterversammlung ist oberstes Organ. Soweit es den gesetzlichen Ausnahmen und der Satzung nicht widerspricht, kann sie ebenfalls frei die Zuständigkeit, Rechte und Pflichten der Organe bestimmen, kann Vertreter bestellen, die Geschäftsführung an ihre Weisungen binden und schließlich alle Zuständigkeiten an sich ziehen.¹⁷⁾ Die Geschäftsführer werden gem. § 46 Ziff. 5 GmbHG. durch die Gesellschafterversammlung bestellt und abberufen. Es ist zulässig, daß hierzu ein anderes Organ ermächtigt wird.¹⁸⁾ Die Bestellung kann jederzeit und aus jedem Grunde widerrufen werden, es sei denn, die Satzung bestimmt etwas anderes. Auch ist nach dem GmbHG. keine Begrenzung der Amtszeit der Geschäftsführer vorgeschrieben.

Anders als im Aktienrecht sind also den Geschäftsführern keine unentziehbaren Befugnisse eingeräumt. Ihre Geschäftsführungsbefugnis ist beliebig beschränkbar, es darf ihnen nur nicht jede Geschäftsführung entzogen werden.¹⁹⁾ Zwingend obliegt ihnen lediglich die gerichtliche und außergerichtliche Vertretung gem. § 35 I GmbHG., die grundsätzlich unbeschränkt und unbeschränkbar ist. Überwachungsorgan der Geschäftsführer ist die Gesellschafterversammlung. Sie kann ihre Funktion jedoch auf ein anderes Organ oder einem einzelnen Gesellschafter übertragen.²⁰⁾

3. Bei der Berggewerkschaft

Bei der Berggewerkschaft gibt es ebenfalls wie bei der GmbH keine strenge Kompetenzverteilung unter den Organen. Auch bei ihr sieht das Gesetz als notwendige Gesellschaftsorgane nur die Gewerkenversammlung und den Grubenvorstand oder Repräsentanten vor.²¹⁾ Ein Aufsichtsrat oder ein ähnliches Organ kann gem. § 94 APrBG. durch Satzungsbestimmungen eingeführt werden.²²⁾ Der Repräsentant oder Grubenvorstand vertritt die Berggewerkschaft gem. § 119 APrBG. in allen ihren Angelegenheiten gerichtlich und außergerichtlich. Jedoch kann die Gewerkenversammlung anders als bei der GmbH und Aktiengesellschaft

-
- 17) Baumbach-Hueck, GmbHG. § 45 Anm. 2 B, D; Hachenburg, GmbHG. § 45 Einl., Anm. 1; Scholz, GmbHG. § 45 Anm. 2 mit weiteren Zit.
- 18) Baumbach-Hueck, GmbHG. § 46 Anm. 6 A; Hachenburg, GmbHG. § 45 Anm. 50; Scholz, GmbHG. § 45 Anm. 2.
- 19) Vgl. Baumbach-Hueck, GmbHG. § 37 Anm. 2 A; Vogel, GmbHG. § 37 Anm. 2; Hachenburg, GmbHG. § 37 Anm. 3.
- 20) Baumbach-Hueck, GmbHG. § 46 Anm. 8; Hachenburg, GmbHG. § 46 Anm. 31, 32 a.
- 21) §§ 111, 117 APrBG.
- 22) Boldt, APrBG. §§ 128 a - 128 l Anm. 2; Reuss-Grotefend-Dapprich, APrBG. §§ 128 a - 128 l Anm. 1.

die Vertretungsbefugnis auch mit Wirkung gegen Dritte beschränken oder erweitern.²³⁾ Gem. § 118 APrBG. wird der Grubenvorstand durch die Gewerkenversammlung gewählt. In Notfällen kann die Bergbehörde einen Interimsrepräsentanten bestellen, entweder aus bergpolizeilichen oder öffentlichen Gründen.²⁴⁾ Für den Grubenvorstand gibt es keine Grenze der Amtszeit. Er kann jederzeit wie die Geschäftsführer der GmbH abberufen werden.

Die Gewerkenversammlung ist das oberste Gesellschaftsorgan. Soweit es nicht gegen einige zwingende gesetzliche Vorschriften²⁵⁾ und die Satzung verstößt, übt sie die Omnipotenz mit ähnlichen Befugnissen aus wie die Gesellschafterversammlung bei der GmbH. Ihre Zuständigkeit ist grundsätzlich unbeschränkt.²⁶⁾ Es ist üblich, daß die Satzung die Bestellung eines Aufsichtsrates vorsieht, der den Grubenvorstand oder Repräsentanten bestellt und zu überwachen hat. Häufig aber wird auch durch die Satzung der Grubenvorstand zum Kontrollorgan bestellt und die tatsächliche Betriebsleitung Direktoren als Generalbevollmächtigten des Grubenvorstands übertragen.²⁷⁾

II. Rechtsstellung der Gesellschaftsorgane bei der GmbH und Berggewerkschaft nach dem MitbG. und MBergG.

Sieht man vorerst von § 13 MitbG. und § 13 MBergG. ab, die den Arbeitsdirektor neu einführen, so haben die Gesetze für die unter sie fallenden Aktiengesellschaften keinen Einfluß auf die bisherige Rechtsstellung der Vorstände und die Abgrenzung ihrer Befugnisse gegenüber dem Aufsichtsrat und der Hauptversammlung gebracht. Anders jedoch ist es bei der GmbH und Berggewerkschaft. Bei diesen Gesellschaften sind die gesellschaftsrechtliche Stellung der Vertretungsorgane und anderer Gesellschaftsorgane schon durch die §§ 3, 12 MitbG. und §§ 3 I, 13 MBergG. i. V. m. § 2 MitbG.²⁸⁾ teilweise geändert worden.

23) § 119 IV APrBG.

24) § 127 APrBG.; vgl. Boldt, APrBG. § 127 Anm. 1.

25) z. B. § 124 II APrBG.

26) Boldt, APrBG. § 111 Anm. 1.

27) Reuss-Grotefend-Dapprich, APrBG. § 117 Anm. 2.

28) § 2 MitbG., wonach die Vorschriften des Gesellschaftsrechts und des Betriebsverfassungsrechts insoweit außer Kraft treten, als sie dem MitbG. widersprechen, hat auch für das MBergG. Geltung. Zwar enthält dieses weder eine entsprechende Bestimmung, noch verweist es auf § 2 MitbG. Doch allein aus der Überschrift: "Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung ..." ergibt sich notwendig die Gültigkeit des § 2 MitbG. auch für das MBergG.; ebenso Boldt, MBergG. § 5 Anm. 13, Rdnr. 23.

1. Einfluß des § 3 i. V. m. § 12 MitbG. (§ 3 I i. V. m. § 13 MBergG.) auf die bisherige Rechtsstellung

a) Die Bestellung und Abberufung der Geschäftsführer und des Grubenvorstandes durch den obligatorisch zu bildenden Aufsichtsrat

Zunächst ordnen § 3 MitbG. sowie § 3 I MBergG. an, daß auch bei der GmbH und Berggewerkschaft ein Aufsichtsrat zu bilden ist, auf den die aktienrechtlichen Vorschriften sinngemäße Anwendung finden. Dann bestimmen § 12 MitbG. und § 13 MBergG. zwingend, daß dieser neu zu bildende Aufsichtsrat die Geschäftsführer bei der GmbH und den Grubenvorstand bei der Berggewerkschaft zu bestellen und abzurufen hat. Dabei haben die Vorschriften des § 75 AktG., durch die die Bestellung des Vorstands bei der Aktiengesellschaft durch den Aufsichtsrat bereits gesellschaftsrechtlich normiert war, Anwendung zu finden.

Das bedeutet, daß bei der GmbH und bergrechtlichen Gewerkschaft diese Bestimmungen einige gesellschaftsrechtliche Vorschriften außer Kraft setzen und in gewissem Umfange die bisher zulässige Dispositionsfreiheit der Gesellschafter (Gewerken) beim Abschluß des Gesellschaftsvertrages und in der Gesellschafter-(Gewerken-)versammlung einengen. Es ist nun nicht mehr wie bisher bei diesen Gesellschaften möglich, daß die Gesellschafter-(Gewerken-)versammlung selbst oder ein durch die Satzung oder sie ermächtigtes Organ die Geschäftsführer (Grubenvorstand) bestellt und abberuft. Diese Aufgabe obliegt jetzt zwingend dem Aufsichtsrat und ist nicht übertragbar.²⁹⁾ Die §§ 6 II, 45 II i. V. m. § 46 Nr. 5, 52 GmbHG. sowie die §§ 117, 118 APrBG. sind daher insoweit gegenstandslos geworden.³⁰⁾

29) Dies ist unbestr.; Boldt, Soziale Forsch. u. Praxis S. 85; ders., MitbG. § 12 Anm. 4 b; Kötter, MitbG. § 12 Anm. 5; Müller-Lehmann, MitbG. § 3 Anm. 12; Fitting, ArbRB1. D-Blatt III A (D) I.

30) Die Berechtigung der Bergbehörde, unter den Voraussetzungen des § 127 APrBG. vorübergehend einen Repräsentanten zu bestellen, ist durch § 12 MitbG., § 13 MBergG. nicht berührt worden. (Müller-Lehmann, MitbG. § 3 Anm. 51; Boldt, ZfB 51/278; Dapprich, Glückauf 51/927). Denn die Möglichkeit der gerichtlichen Notbestellung gem. § 29 BGB für den Fall, daß die notwendigen Mitglieder des Grubenvorstands fehlen, wird durch die Befugnis der Bergbehörde nicht beeinträchtigt; dies wiederum beschränkt nicht den AR in seiner obligatorischen Pflicht zur Bestellung des Vertretungsorgans, da sie nur bei Nichterfüllung der Bestellungspflicht des AR gegeben ist.

b) Die Höchstgrenze der Amtsdauer der Geschäftsführer und des Grubenvorstandes

Während das Gesellschaftsrecht für die Amtsdauer der Geschäftsführer und des Grubenvorstands keine Höchstgrenze kannte und die Bestelldauer beliebig im Gesellschaftsvertrag, Anstellungsvertrag oder durch Gesellschafterbeschuß (Gewerkenbeschuß) geregelt werden konnte, ist nunmehr die Bestellung der Geschäftsführer und des Grubenvorstands ebenso wie für den Vorstand gem. § 12 MitbG., § 13 MBergG., § 75 AktG. nur noch auf fünf Jahre zulässig.³¹⁾

c) Die Möglichkeit des Widerrufs bei den Geschäftsführern und dem Grubenvorstand nur noch aus wichtigem Grund

Die Möglichkeit, die Bestellung der Vertretungsorgane bei der GmbH und Bergwerkschaft jederzeit zu widerrufen, oder die Abberufungsgründe in der Satzung oder im Anstellungsvertrag oder durch Gesellschafterbeschuß (Gewerkenbeschuß) frei zu bestimmen, ist nun ebenfalls nicht mehr gegeben. Der Widerruf ist gem. § 12 MitbG., § 13 MBergG. i. V. m. § 75 AktG. nur noch aus wichtigem Grunde zulässig.³²⁾ Welche Tatsachen einen wichtigen Grund ergeben, richtet sich nach wie vor nach den hierzu in Literatur und Rechtsprechung erarbeiteten Grundsätzen für das Aktienrecht.³³⁾ § 38 GmbHG. ist somit außer Kraft getreten, die Omnipotenz der Gewerkenversammlung insoweit eingeschränkt.³⁴⁾

31) Übereinstimmend Boldt, ZfB 51/283; ders., MitbG. § 12 Anm. 4 e; Kötter, MitbG. § 12 Anm. 1, 6; Müller-Lehmann, MitbG. § 3 Anm. 13, § 12 Anm. 3; Fitting, ArbRBl. Blatt D III A (D) I.

32) Übereinstimmend Boldt, MitbG. § 12 Anm. 5; Kötter, MitbG. § 12 Anm. 6 (S. 149); Müller-Lehmann, MitbG. § 3 Anm. 14, § 12 Anm. 4; Fitting, ArbRBl. Blatt D III A (D) I.

33) i. e. siehe S. 161 ff.

34) Man kann fragen, ob die ausdrückliche Anführung der § 12 MitbG., § 13 MBergG. nötig war. Denn bereits § 3 MitbG. sowie § 3 I MBergG., nach denen bei den drei Gesellschaftsarten ein AR zwingend vorgesehen ist, verweist für die GmbH und bergrechtl. Gewerkschaft auf die sinngemäße Anwendung der aktienrechtlichen Bestimmungen für den AR, seine Rechte und Pflichten, so daß schon hieraus seine Aufgabe zur Bestellung und zum Widerruf des Vertretungsorgans gefolgert werden kann. Der Grund der direkten Verweisung in § 12 MitbG. für die Bestellung und den Widerruf der Geschäftsführer und des Grubenvorstands auf die aktien-

2. Weitere Änderungen der bisherigen Kompetenzen durch die Einführung des obligatorischen Aufsichtsrates

Es bleibt nun zu untersuchen, ob die Anordnung der Einführung des obligatorischen Aufsichtsrates bei der GmbH und Berggewerkschaft über die in § 12 MitbG., § 13 MBergG. geregelte Berufung und Abberufung der Geschäftsführer und des Grubenvorstands hinaus eine Änderung der bisherigen Rechtsstellung der Vertretungsorgane bei diesen Gesellschaften gebracht hat. Es stellt sich besonders die Frage, inwieweit die Einführung des Aufsichtsrates auf die bisherige überragende Rechtsstellung der Gesellschafter- und Gewerkenversammlung Einfluß genommen hat, ob diese nach wie vor ein Weisungs- und Überwachungsrecht gegenüber den Befugnissen der Vertretungsorgane haben, ob sie noch selbst Geschäftsführungsmaßnahmen oder durch andere Personen als das Vertretungsorgan durchfüh-

rechtliche Vorschrift wird wohl darin zu sehen sein, daß bei der Entstehung des Gesetzes über die Art der Bestellung und des Widerrufs nicht nur für den Arbeitsdirektor, sondern auch für die übrigen Mitglieder des Vertretungsorgans große Uneinigkeit herrschte. In den 1. Richtlinien war bestimmt, Bestellung und Abberufung sollten mit 2/3 Mehrheit durch den AR erfolgen. (Abschn. C Ziff. 1, abgedr. bei Kötter, MitbG. Anh. S.177). Dieser Passus wurde dann zwar gestrichen, erschien jedoch wieder im Referentenentwurf (§ 9, abgedr. bei Kötter, MitbG. Anh. S.181). Im Regierungsentwurf (§ 9, abgedr. bei Kötter, MitbG. Anh. S.186) war von Stimmenmehrheit nicht mehr die Rede, jedoch erwog man die Hinzuziehung der Gesellschafter-(Gewerken-)versammlung bei den Fällen, in denen der AR von anderen Personen gewählt werden sollte. Der Bundesrat (Empfehlungen des Bundesrates Ziff. 10 zu § 9 Reg. Entw., abgedr. bei Kötter, MitbG. Anh. S.194, 195) beantragte die Streichung dieses Vorschlages. Hiernach erschien erstmals im Entwurf des Bundestagsausschusses für Arbeit (Entw. d. Ausschusses für Arbeit u. Wirtschaftspolitik (20./13. Ausschuß) § 12, abgedr. bei Kötter, MitbG. Anh. S.200) die jetzige Fassung des § 12 MitbG. Bei dieser Entstehungsgeschichte der Bestimmung liegt die Vermutung nahe, daß § 12 MitbG. das Ergebnis einer viel umstrittenen Vorschrift ist, wobei übersehen wurde, daß seine jetzige Fassung gegenüber § 3 MitbG. nichts Neues bringt. Es ist indes auch möglich, daß man bewußt die Bestellg. u. Abberufung der Vertretungsorgane in einer Sonderbestimmung normierte, einmal, weil man sich bei der allgemein gehaltenen Fassung des § 3 MitbG. über die Schwierigkeiten einer sinnigem. Auslegung der einzelnen Gesellschaftsnormen bewußt war, andererseits die auftretenden Probleme bei der Gesetzgebung noch nicht genügend übersehen konnte, dabei aber doch bezüglich der Berufung u. Abberufung des Vertretungsorganes zu einer Einigkeit gelangt ist u. Sicherheit schaffen wollte, die im Gesetz besonders Ausdruck finden sollte.

ren lassen können.³⁵⁾

Bei äußerlicher Betrachtung der Gesetze fällt auf, daß sie sich deutlich in zwei Abschnitte teilen, nämlich die Regelungen über den Aufsichtsrat und die Bestimmungen über die Vertretungsorgane. Bei rechtssystematischer Auslegung müßte man deshalb zu der Folgerung gelangen, daß eine etwaige Änderung in der Rechtsstellung der Vertretungsorgane ausschließlich und erschöpfend sich aus §§ 12, 13 MitbG., § 13 MBergG. ergeben müßte, so daß die §§ 3 ff MitbG. §§ 5 ff MBergG. hier zu einer rechtlichen Untersuchung der Vertretungsorgane gar nicht herangezogen zu werden brauchen bzw. herangezogen werden dürfen. Prüft man aber die neue Rechtsstellung des Aufsichtsrates bei der GmbH und Berggewerkschaft, dessen Bildung und Aufgabenbereich früher im freien Belieben der Gesellschaften lag, so zeigt sich, daß seine nun obligatorischen Aufgaben eine rechtserhebliche Änderung für die Gesellschafter- und Gewerkenversammlung, möglicherweise auch für die Vertretungsorgane zur Folge haben.

Während das Problem der Auffindung und Abgrenzung der Rechte und Pflichten des neu zu bildenden Aufsichtsrates gegenüber denen der Gesellschafter- und Gewerkenversammlung in der Literatur aufgegriffen worden ist, hat eine Auseinandersetzung über den Einfluß der § 3 MitbG. und § 3 MBergG. auf die Vertretungsorgane bisher weniger kritische Beachtung gefunden.

Die Problematik der Abgrenzung für die neuen Kompetenzen der einzelnen Gesellschaftsorgane liegt in der allgemeinen Verweisung in § 3 II MitbG. auf das Aktienrecht hinsichtlich der Rechte und Pflichten des Aufsichtsrates. Die Schwierigkeit der Auslegung der Worte "sinngemäße Anwendung"³⁶⁾ in § 3 II MitbG. ist die Ursache für die unterschiedlichen Meinungen in der Literatur über den Einfluß der Gesetze auf die bisherige Struktur der GmbH und Berggewerkschaft.

a) Die unterschiedlichen Beurteilungen des Umfanges der Änderungen in der Literatur

Zwei Ansichten stehen sich gegenüber.

aa) Zum einen wird die Meinung vertreten, daß auch nach dem MitbG. und MBergG. die Gesellschafter- und Gewerkenversammlung oberstes Organ der

35) Vgl. S. 59 ff.

36) So sagt Hueck, Betrieb 51/186 (V 1), die Bezeichnung sinngemäße Anwendung ist für den Gesetzgeber ein bequemes gesetzestechnisches Hilfsmittel, für die Praxis aber eher von Übel.

Gesellschaften mit Weisungs- und Überwachungsrecht gegenüber den Vertretungsorganen sind.³⁷⁾ Ihre Rechtsstellung würde sich nach den Bestimmungen der in Frage kommenden Gesellschaftsgesetze bestimmen, die unterschiedlich sind und durch das MitbG. nicht berührt worden seien.³⁸⁾ So habe z. B. die Gewerkenversammlung weiterhin das Recht, die Zuständigkeiten selbst zu bestimmen, Geschäftsführungshandlungen selbst vorzunehmen oder den Grubenvorstand an ihre Weisungen zu binden.³⁹⁾ Diese Ansicht wird vor allem damit begründet, daß das Wort "sinngemäß" in § 3 II MitbG. weniger als "entsprechend" bedeute. Mit der Verwendung des Begriffes "sinngemäß" sei zum Ausdruck gebracht worden, daß die Rechtsstruktur der Gesellschaftsformen, auf welche die Vorschrift eines anderen Gesetzes zur Anwendung kommen solle, hierdurch nicht in ihrem Wesen beeinträchtigt oder verändert werden solle. Dies aber wäre der Fall, wenn die Gesellschafter- und Gewerkenversammlung nicht mehr das oberste Gesellschaftsorgan wären.⁴⁰⁾

bb) Dieser Auffassung steht die Meinung gegenüber, daß die Einführung des Aufsichtsrates auch die Stellung der Gesellschafter- und Gewerkenversammlung gegenüber den Geschäftsführern und dem Grubenvorstand geändert und eingeschränkt habe und zwar insofern, als nunmehr den Gesellschaftern und Gewerken nicht mehr die Befugnis zur Prüfung und Überwachung der Tätigkeit der Vertretungsorgane zustehe, jedenfalls insoweit, als es sich um Eingriffe in die Geschäftsführung handle.⁴¹⁾ Das Weisungs- und Vorbehaltsrecht zur Genehmigung von Geschäften sei verloren gegangen.⁴²⁾ Die Geschäftsführer und der Grubenvorstand seien nunmehr im Rahmen der aktienrechtlichen Vorschriften allein vom Aufsichtsrat abhängig.⁴³⁾

37) Boldt, MitbG. § 4 Anm. 10 b (S. 62 unten, 63), § 12 Anm. 3 c; ders. ZfB Bd. 92 S. 285; Dapprich, Glückauf 51/927; Kötter, MitbG. § 12 Anm. 1 (insbes. S. 144); Hachenburg, GmbHG. § 52 Anm. II Anm. 7; Baumbach-Hueck, GmbHG. Schlusss Anh. III Anm. 2 B (nach ihm geht bei Kollision die Entscheidg. der Gesellschafterversammlung der des AR vor). Fitting, ArbRB1. Blatt D III A (D) II, ders. BARB1. 51/204, sagt nur ganz allgemein, an der Rechtsstellg. der Vertretungsorgane habe sich abgesehen von deren Berufg. u. Abhewfg. durch den AR nichts geändert, soweit nicht durch die Einführung des AR bei der GmbH u. Berggew. eine Verantwortlichkeit gegenüber dem AR eingetreten sei.

38) Boldt, MitbG. § 12 Anm. 3.

39) Boldt, MitbG. § 12 Anm. 3 c, § 4 Anm. 10 b; ders. ZfB Bd. 92 S. 285; Dapprich, Glückauf 51/927.

40) Boldt, MitbG. Einf. S. 26; § 3 Anm. 3 b, § 12 Anm. 3 c.

41) Peupelmann, BuW 51/434; Müller-Lehmann, MitbG. § 3 Rdnr. 30.

42) Müller-Lehmann, MitbG. § 3 Rdnr. 30.

43) Müller-Lehmann, MitbG. § 3 Rdnr. 29 (S. 80).

Diese Ansicht beruht im wesentlichen darauf,⁴⁴⁾ daß bei der entscheidenden Frage, wie die Worte sinngemäße Anwendung auszulegen seien, besonders die Zweckrichtung des Gesetzes zu beachten sei und daß das bisherige Recht zurücktreten müsse, soweit es die Erreichung des Zieles des neuen Gesetzes hindere; auch die innere Struktur der Gesellschaften dürfe, soweit nötig, angetastet werden.⁴⁵⁾ Die Zweckbestimmung des Gesetzes aber liege darin, den Einfluß der Arbeitnehmer auf die Führung der Unternehmen mittels Aufsichtsrates und Arbeitsdirektors zu sichern. Wollte man weiterhin der Gesellschafter- und Gewerkenversammlung die Kompetenz-Kompetenz belassen, so würde dies bedeuten, daß am Ende doch diese Organe entscheiden könnten. Das aber widerspreche dem Sinn und Zweck des MitbG.⁴⁶⁾ Außerdem würde ein Nebeneinander von zwei Aufsichtsorganen, nämlich dem Aufsichtsrat und der Gesellschafter-(Gewerken-)versammlung mit gleichen Rechten in der Praxis zu großen Konflikten führen, was vom Gesetzgeber nicht gewollt sein könne.⁴⁷⁾

b) Kritik an den vorstehenden Ansichten

Diese in der Literatur vertretenen entgegengesetzten Ansichten führen zu wenig befriedigenden Ergebnissen.⁴⁸⁾

Die erstere Auffassung birgt die Gefahr der Aushöhlung des Mitbestimmungsrechts der Arbeitnehmer in sich. Wenn es nämlich zutrifft, daß die Gesellschafter- und Gewerkenversammlung oberstes Gesellschaftsorgan sind, so daß sie durch die Satzung oder Gesellschafterbeschuß Geschäftsführungsmaßnahmen einem beliebigen Organ, Gesellschaftern oder Vertretenem übertragen, sie beliebig an ihre Weisungen binden oder sie überhaupt an sich ziehen können, insoweit nämlich, als dies nicht zur ausschließlichen Kompetenz des Aufsichtsrats gehört, wie Boldt behauptet,⁴⁹⁾ dann ist die Möglichkeit sehr groß, die Erfüllung der dem Arbeitsdirektor übertragenen Aufgaben tatsächlich zu verhindern und das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat in der Praxis zu

44) I. e. siehe Müller-Lehmann, MitbG. § 3 Rdnr. 6, 27-30, 47-52;

Peupelmann, BuW 51/432-435.

45) Müller-Lehmann, MitbG. § 3 Rdnr. 24, 29; Peupelmann, BuW 51/433.

46) Müller-Lehmann, MitbG. § 3 Rdnr. 29 (S. 83), Rdnr. 52 (S. 93, 94);

Peupelmann, BuW 51/434.

47) Müller-Lehmann, MitbG. § 3 Rdnr. 29.

48) Vgl. zur Kritik der Ansichten u. ihrer Begründungen auch Spieker, der Aufsichtsrat der mitbestimmten Montan-GmbH, S. 95 ff.

49) Boldt, MitbG. § 12 Anm. 3 b, c; vgl. ferner die für anwendbar erklärten aktienrechtlichen Vorschriften in § 3 Anm. 3 b.

vereiteln.⁵⁰⁾

Die zweite Ansicht indes muß zu der Konsequenz führen, daß nun auch bei der GmbH und Berggewerkschaft die Geschäftsführungsbefugnis ausschließlich den Geschäftsführern und dem Grubenvorstand obliegt. Dies würde bedeuten, daß den verschiedenen Gesellschaftsformen ihre ihnen eigentümliche Wesensart verloren gegangen wäre.⁵¹⁾ Die Rechtsstruktur der drei Gesellschaftsarten wäre danach eine nahezu gleiche; Gesellschafter- und Gewerkenversammlung könnten keinesfalls mehr als das oberste Gesellschaftsorgan angesprochen werden.

Aber nicht nur das Ergebnis der verschiedenen Auffassungen, sondern auch deren Begründungen vermögen nicht vollends zu überzeugen.

Die Ansicht von Boldt, daß die Rechtsstellung der Vertretungsorgane durch das MitbG. nicht geändert worden sei, beruht, wie sich zeigte,⁵²⁾ auf der Auslegung des Begriffes "sinngemäß" dahin, daß seine Verwendung die Rechtsstruktur der GmbH und Berggewerkschaft nicht in ihrem Wesen beeinträchtigen oder verändern darf.⁵³⁾

Betrachtet man die zahlreichen Vorschriften des AktG., die Boldt für anwendbar hält,⁵⁴⁾ dann kann seine Begründung nicht überzeugen. Denn bereits durch die Einführung des obligatorischen Aufsichtsrats und die diesem nach § 95 AktG. zustehenden Rechte, die auch Boldt ihm zubilligt, wird das Wesen der Unternehmensformen im Innenverhältnis verändert.⁵⁵⁾ Die freie Bestimmung über die dem Aufsichtsrat neu zugeteilten Rechte und Pflichten, die bisher die Satzung oder Gesellschafterversammlung nach Belieben übertragen und selbst ausüben konnte, ist der Gesellschafter- und Gewerkenversammlung entzogen. Es ist deshalb nicht einzusehen, inwieweit diese neue Kompetenzverteilung keine Änderung der Rechtsstruktur der Gesellschaften bedeuten soll, während eine neue Regelung der Zuständigkeiten zwischen der Gesellschafter- und Gewerkenversammlung und den Vertretungsorganen die Gesellschaften in ihrem Wesen beeinträchtigen würde. Das von Boldt gewählte Merkmal zur Auslegung der Bezeichnung

50) Ebenso Müller-Lehmann, MitbG. § 3 Rdnr. 29 (S. 83), Rdnr. 52 (S. 93, 94); Peupelmann, BuW 51/434.

51) So sagt auch Müller-Lehmann, MitbG. § 3 Rdnr. 30, 52: Die innere Struktur der GmbH u. Berggew. sind wesentlich durch das MitbG. verändert worden.

52) S. 66.

53) Boldt, MitbG. Einl. S. 26, § 3 Anm. 3 b.

54) Boldt, MitbG. § 3 Anm. 3 b.

55) So auch Müller-Lehmann, MitbG. § 3 Rdnr. 26.

"sinngemäß" erscheint daher nicht geeignet, das Problem zu lösen.

Aber auch die Begründung von Müller-Lehmann für die entgegengesetzte Auffassung ist nicht vollends befriedigend. Es hat den Anschein, als sei bei der Auslegung des Begriffes "sinngemäß" zu einseitig auf die vom MitbG. bezweckte Mitbestimmung der Arbeitnehmer abgestellt, anstatt in gleichem Maße aus der eigentlichen Funktion des Aufsichtsrates nach dem Gesellschaftsrecht, nämlich daß dieser als ein ausschließlich dafür zuständiges Kontrollorgan auf Grund eines allgemeinen Interesses⁵⁶⁾ nun auch bei der Berggewerkschaft und GmbH die Geschäftsführung zwingend zu überwachen hat, für die Abgrenzung der Kompetenzen Folgerungen zu ziehen. Die von Müller-Lehmann gedachte Gleichstellung der drei Gesellschaftsformen ist vom Gesetzgeber nicht gewollt und im Gesetzestext nicht formuliert.⁵⁷⁾ Sie läßt sich mit einer nur "sinnmäßigen" Anwendung der aktienrechtlichen Bestimmungen über den Aufsichtsrat auch wohl kaum vereinbaren.

c) Vorschlag einer anderen Abgrenzung

Es fragt sich, ob sich nicht eine Lösung finden läßt, die zwischen den beiden aufgezeigten Wegen liegt, und die einerseits nicht auf das Merkmal von Boldt gestützt zu werden braucht, daß die Rechtsstruktur der Gesellschaften nicht angetastet werden darf, und die andererseits nicht zu der extensiven Auslegung führen muß, nach der die Gesellschaften ihr eigenes Wesen verlieren:

Wie die Auseinandersetzung in der Literatur zeigt, ist der Begriff "sinngemäß" selbst inhaltslos, er setzt nur eine Beziehung, d. h. gibt eine Verweisung. Der Inhalt ist nicht aus dem, worauf verwiesen wird, zu entnehmen, sondern aus dem Zusammenhang der Gesetzesbestimmungen, in denen die Verweisung ruht, also durch Ermittlung des Willens des Gesetzgebers und durch Auslegung des Normenzusammenhanges des Gesetzes.

aa) Mit Sicherheit darf man wohl davon ausgehen, daß der Gesetzgeber bei der Normierung des § 3 MitbG. nicht beabsichtigt hat, durch diese Bestimmung die Rechtsstellung der Vertretungsorgane bei der GmbH und Berggewerkschaft der des Vorstands bei der Aktiengesellschaft anzugleichen. Die Entstehungsgeschichte und die Gesetzesmaterialien lassen nirgends einen solchen Willen des Gesetzgebers erkennen. Hätte der Gesetzgeber dies gewollt, dann hätte er ver-

56) Vgl. Baumbach-Hueck, GmbHG. § 52 Anm. 1; Gadow-Heinichen, AktG. § 95 Anm. 2, 3.

57) Dies räumt Müller-Lehmann auch ein; MitbG. § 3 Rdnr. 52 (S. 94); ebenso Kötter, MitbG. § 12 Anm. 1 (S. 144).

mutlich seine Absicht in einer gesonderten Bestimmung zum Ausdruck gebracht. Hierfür spricht vor allem die spezielle Regelung der Berufung und Abberufung der Vertretungsorgane in § 12 MitbG. und § 13 MBergG.⁵⁸⁾ Bei der Schaffung des § 3 MitbG. ging es vielmehr darum, einen im einzelnen nicht festgelegten Rahmen für die Rechte und Pflichten des obligatorisch zu bestellenden Aufsichtsrats bei der GmbH und Berggewerkschaft zu geben, um durch dieses Organ und seine neue paritätische Zusammensetzung die Mitbestimmung der Arbeitnehmer zu sichern. Allein dieser Gedanke beherrschte die Fassung des § 3 MitbG., nämlich die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei der GmbH. und Berggewerkschaft einmal durch die Bildung des Aufsichtsrats und zum anderen durch dessen Aufgabenbereich nach aktienrechtlichem Muster zu verwirklichen. Dabei wurde nicht daran gedacht, hierdurch irgendeine rechtliche Änderung im Vertretungsorgan zu bewirken.

Der gesetzgeberische Wille ist daher dahin auszulegen, daß durch § 3 MitbG. weder die Rechtsstellung der Geschäftsführer und des Grubenvorstands beeinflusst, noch eine neue Kompetenzverteilung zwischen diesen und der Gesellschafter- und Gewerkenversammlung vorgenommen werden sollte, sondern daß durch diese Bestimmung allein die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat geregelt werden sollte.

bb) Somit bleibt zu prüfen, ob der Wortlaut und Sinnzusammenhang des § 3 MitbG. zu einem anderen Ergebnis führen.

Die Zweckbestimmung des MitbG. und MBergG. liegt zum einen darin, den Einfluß der Arbeitnehmer auf die Führung der Unternehmen mittels Aufsichtsrat und Arbeitsdirektor zu sichern.⁵⁹⁾ Der Aufsichtsrat ist das entscheidende Mittel, das das MitbG. zur Durchführung der Mitbestimmung einführt,⁶⁰⁾ um durch seine Funktion und die Beteiligung der Arbeitnehmer in ihm die Überwachung der ordnungsgemäßen Geschäftsführung im wohlverstandenen Interesse aller Teilnehmer zu gewährleisten. Diesem wesentlichen Grundgedanken der Gesetze muß die Interpretation der einzelnen Bestimmungen entsprechen. Dies gilt auch für § 3 MitbG., d.h. er darf nicht so ausgelegt werden, daß seine Anwendung dem Sinnzusammenhang des ganzen Gesetzes entgegensteht oder die Verwirklichung des Gesetzeszweckes gefährdet.⁶¹⁾

58) Ebenso Kötter, MitbG. § 12 Anm. 1.

59) Insoweit ist Müller-Lehmann, MitbG. § 3 Rdnr. 29, 52 durchaus zuzustimmen.

60) Müller-Lehmann, MitbG. § 3 Rdnr. 29 (S. 83).

61) So auch Boldt, MitbG. Einf. S. 26, ohne jedoch daraus entsprechend Folgerungen zu ziehen; siehe S. 65 ff.

Aus den Gesetzen ergibt sich jedoch des weiteren ein zweiter grundlegender Gedanke, nämlich daß das Gesellschaftsrecht nicht mehr als zur Verwirklichung des MitbG. nötig angetastet werden soll.⁶²⁾ Dieser Gesetzeswille findet in mehreren Bestimmungen seinen Ausdruck. So weisen insbesondere § 3 MitbG. selbst durch seine weite Fassung, sowie die Verweisung in § 12 MitbG., ferner § 13 MitbG. und auch die Generalklausel des § 2 MitbG. deutlich darauf hin, daß der Gesetzgeber bemüht war, die Verschiedenartigkeit der Rechtsstruktur der Gesellschaften nach Möglichkeit unangetastet zu lassen.

cc) Hieraus ergibt sich zunächst ganz allgemein: Die Auslegung des § 3 MitbG. darf einerseits nicht dazu führen, die Verwirklichung des gesetzlich verankerten Mitbestimmungsrechts der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat und Vertretungsorgan zu gefährden, und andererseits darf die Bestimmung nicht so extensiv ausgelegt werden, daß das Wesen der drei Gesellschaftsarten verloren geht.⁶³⁾

Nimmt man diese beiden Grenzen zum Ausgang der Auslegung des § 3 MitbG., dann führt die Bestimmung der Bezeichnung "sinngemäß" von Kötter,⁶⁴⁾ daß nämlich die Rechtsform des Unternehmens nicht in weitergehendem Umfang angetastet werden darf, als es zu der Konstituierung und zum Funktionieren eines Aufsichtsrats i. S. des durch §§ 4 ff MitbG. kodifizierten aktienrechtlichen Aufsichtsrats erforderlich sei, allein zu einer richtigen Interpretation des § 3 MitbG., die auch zu brauchbaren praktischen Ergebnissen kommt.

Wie eben gesagt wurde,⁶⁵⁾ ist die wesentliche Aufgabe des aktienrechtlichen Aufsichtsrats, deretwegen die Arbeitnehmer ein Mitbestimmungsrecht in ihm erhalten, in seiner Tätigkeit als Überwachungsorgan über die Geschäftsführung zu sehen.⁶⁶⁾

62) Ebenso Kötter, MitbG. § 3 Anm. 6 (S.58); aber auch Müller-Lehmann, MitbG. § 3 Rdnr. 6; Peupelmann, BuW 51/434; bei ihren Folgerungen jedoch wird gerade dieser Gesichtspunkt nicht genügend berücksichtigt.

63) Ähnlich Spieker, a. a. O. S.102.

64) MitbG. § 3 Anm. 6 (S.58); Folgerungen für die hier gestellte Frage zieht er dort allerdings nicht. Lediglich bei § 12 Anm. 1 sagt er, daß Gesellschafter- und Gew. Versammlg. weiterhin ein Weisungs- und Überwachungsrecht gegenüber den Vertretungsorganen besitzen. Dies erscheint nicht konsequent.

65) S.70 d. Arb.

66) Müller-Lehmann, MitbG. § 3 Rdnr. 29 (S.80, 83); Peupelmann, BuW 51/433; vgl. ferner Gadow-Heinichen, AktG. § 95 Anm. 1; Schlegelberger-Quassowski, § 95 AktG. Anm. 5; Baumbach-Hueck, AktG. § 95 Anm. 1 A 2, § 86 Anm. 1.

Geht man von dieser Funktion des Aufsichtsrates bei der Auslegung der Worte "sinngemäße" Anwendung aus, dann bietet sich folgende grundsätzliche Lösung an:⁶⁷⁾

1. Der Aufsichtsrat bei der GmbH und Berggewerkschaft hat die gleichen gesetzlichen Überwachungsrechte und -pflichten gegenüber den Geschäftsführern und dem Grubenvorstand wie der Aufsichtsrat bei der Aktiengesellschaft gegenüber dem Vorstand. In diesem Rahmen wird die Rechtsstellung der Gesellschafter- und Gewerkenversammlung eingeschränkt; die dem Aufsichtsrat obliegenden Überwachungsbefugnisse stehen ihnen nicht mehr zu.⁶⁸⁾

2. Jene Befugnisse der Gesellschafterversammlung und die Kompetenz-Kompetenz der Gewerkenversammlung, welche die Überwachungsaufgaben des Aufsichtsrates nicht berühren, bleiben ihnen erhalten.

Soweit die Gesellschafter- und die Gewerkenversammlung jedoch bei der Geschäftsführung weitreichendere Befugnisse besitzen als die Hauptversammlung bei der Aktiengesellschaft, der nur das Recht aus § 103 II AktG. zusteht, unterliegen ihre Geschäftsführungshandlungen oder Weisungen hierzu der Überwachung durch den Aufsichtsrat.

dd) Dies bedeutet im einzelnen: Die Gesellschafter- und Gewerkenversammlung kann zwar weiterhin nach Maßgabe des GmbHG. und APrbG. selbst Geschäftsführungshandlungen vornehmen; sie unterliegt hierin aber jetzt der Kontrolle des Aufsichtsrats. Die Gesellschafter- und Gewerkenversammlung kann ferner wie bisher grundsätzlich Geschäftsführungsmaßnahmen dem Vertretungsorgan, einem Vertreter oder Gesellschafter übertragen und diese an Weisungen binden. Sowohl die Übertragung der Geschäfte wie auch deren Ausübung durch die hierfür bestimmte Stelle sind aber, selbst wenn sie weisungsgebunden sind, vom Aufsichtsrat zu überwachen.

Der Aufsichtsrat hat also die ausschließliche, unübertragbare Aufgabe der Über-

67) Ähnlich Spieker, a. a. O. S. 102, 103.

68) Auf die einzelnen Rechte und Pflichten des AR bei der GmbH und Berggewerkschaft und auf die aktienrechtlichen Bestimmungen, die für ihn anzuwenden sind, kann im Rahmen dieser Arbeit nicht eingegangen werden (vgl. insoweit i. e. Spieker, a. a. O. S. 83 ff für die GmbH). Hier ist vielmehr allein die Frage wesentlich geworden, ob durch die Einführung des AR die Rechtsstellung des Vertretungsorgans bei der GmbH und Berggewerkschaft grundsätzlich berührt worden ist. Inwieweit die Einführung des Arbeitsdirektors Einfluß auf die Zuständigkeit der Gesellschafter- und Gewerkenversammlung genommen hat siehe S. 98 ff.

wachung der Geschäftsführung, sei es, daß sie durch das Vertretungsorgan oder die Gesellschafter- und Gewerkenversammlung vorgenommen wird.

Dagegen kann der Aufsichtsrat keine Geschäftsführungshandlungen vornehmen entsprechend § 95 AktG. Überwachen und Geschäftsführen ist zweierlei und nicht miteinander vereinbar.

ee) Diese Auslegung der Worte "sinngemäße" Anwendung in § 3 MitbG. erscheint dem Willen des Gesetzes am ehesten zu entsprechen. Sie trägt einerseits der Verwirklichung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer genügend Rechnung und tastet andererseits die innere Struktur der verschiedenen Gesellschaftsformen nicht über Gebühr an.

Das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat ist durch dessen ausschließliches Recht zur Überwachung der Geschäftsführung gesichert; Gesellschafter- und Gewerkenversammlung bleiben oberstes Organ. Wenn sie auch die Überwachungsbefugnis verloren haben, so können sie doch nach wie vor frei handeln. Die Überwachungsbefugnis des Aufsichtsrates ihnen gegenüber ist eine Sicherung, um die, wie bereits früher dargelegt wurde,⁶⁹⁾ durch das MitbG. und MBergG. kodifizierte Sozialpflichtigkeit der Unternehmen zu gewährleisten.

Da die Kompetenzen zwischen der Gesellschafter- und Gewerkenversammlung einerseits und dem Aufsichtsrat andererseits deutlich abgegrenzt sind, werden auch in der Praxis keine größeren Schwierigkeiten und Konflikte entstehen. Eine Gefahr der Lahmlegung der Geschäftsführung oder der Verzögerung rasch zu fassender Entscheidungen wegen eines Kompetenzkonfliktes ist nicht gegeben, da dem Aufsichtsrat allein das Überwachungsrecht zusteht.

3. Ergebnis

Das Ergebnis der Untersuchung für die anfangs gestellte Frage ist somit dies:

Durch die Einführung des obligatorischen Aufsichtsrats bei der GmbH und Berggewerkschaft ist in die Rechtsstellung der Vertretungsorgane bei diesen Gesellschaften insoweit eingegriffen worden, als diese nun zwingend durch den Aufsichtsrat bestellt und abberufen werden und ausschließlich seiner Überwachung unterliegen. Im übrigen bestimmen sich die Rechte und Pflichten der Geschäftsführer und des Grubenvorstands nach den bisher geltenden gesellschaftsrechtlichen Vorschriften. Eine zwingende Kompetenzverteilung zwischen den Aufgaben der Vertretungsorgane und der Gesellschafter- und Gewerkenversammlung

69) S. 46 ff.

ist durch das MitbG. und MBergG. nicht eingeführt worden.⁷⁰⁾

B. Die Einführung des Arbeitsdirektors als gleichberechtigtes Mitglied in die Vertretungsorgane durch § 13 MitbG. und § 13 MBergG.

Nachdem so der rechtliche Charakter der drei Gesellschaftsformen und ihrer Organe, wie sie nach den neuen Gesetzen vorliegen, - aber zunächst ohne Arbeitsdirektor - dargestellt ist, ist nun zu fragen, was es mit der Einführung des Arbeitsdirektors durch § 13 MitbG. und § 13 MBergG. auf sich hat. Und zwar soll zuerst untersucht werden, welche Bedeutung der Bezeichnung "Arbeitsdirektor" zukommt und was der Gesetzgeber mit der Hervorhebung der gleichberechtigten Stellung des Arbeitsdirektors im Vertretungsorgan beabsichtigt hat. Denn beide Begriffe sind im Gesetz nicht definiert. Ihre klare Bestimmung aber ist die notwendige Voraussetzung für jede weitere rechtliche Prüfung bei der Frage nach der Eigenart der Institution des Arbeitsdirektors und seinem Einfluß auf die Rechtsstellung des gesamten Vertretungsorgans.

I. Der Begriff "Arbeitsdirektor"

1. Deutungsmöglichkeiten

Der Begriff "Arbeitsdirektor" als solcher läßt vom Sprachlichen her gesehen mehrere Deutungen zu. So läßt sich etwa denken, damit eine Persönlichkeit bezeichnen zu wollen, die als Exponent der Arbeitnehmerschaft oder der Gewerkschaften in das Vertretungsorgan der Gesellschaften delegiert wird. Ebenso könnte man annehmen, daß der Ausdruck für ein Mitglied im Vertretungsorgan geprägt worden ist, das sich von den anderen Mitgliedern nur durch die Art seiner Bestellung unterscheidet, ebenso wie die Arbeitnehmervertreter im Aufsichts-

70) Eine Sonderregelung hinsichtlich der Vertretungs- u. Geschäftsführungsbe-
fugnis der Vertretungsorgane enthält das MBergG. Zur Vermeidung einer
Potenzierung des Mitbestimmungsrechts ist in § 15 MBergG. bestimmt, daß
in den Fällen, in denen eine Holdinggesellschaft mit mindestens 1/4 an
einer Tochtergesellschaft beteiligt ist, das Vertretungsorgan die im Gesetz
ausdrücklich aufgeführten Beteiligungsrechte der Obergesellschaft in der Un-
tergesellschaft nur auf Grund von Mehrheitsbeschlüssen der Vertreter der An-
teilseigner im AR ausüben kann. - Die umstrittene Frage, ob es sich bei die-
ser Regelung um eine Beschränkung der Vertretungs- oder Geschäftsführungs-
befugnis handelt, ist im Rahmen dieser Arbeit nicht bedeutsam. Vgl. hierzu
Boldt, MBergG. § 15, Kötter, MBergG. § 15 mit den dort angegebenen Zi-
taten.

rat, daß also der Arbeitsdirektor entsprechend diesen die gleichen Rechte und Pflichten wie die übrigen Mitglieder hat, ohne besondere Funktion. Und schließlich ist denkbar, daß der Name nur besagen soll, daß dieses so benannte Mitglied im Vertretungsorgan mit der Geschäftsführung und Verwaltung der Sozialaufgaben der Gesellschaft betraut ist, daß die Bezeichnung also ein Hinweis auf das Arbeitsgebiet ist, gleich wie die Titel kaufmännischer und technischer Direktor.

Welche der Deutungsmöglichkeiten dem MitbG. und MBergG. zugrunde liegt, läßt sich den Gesetzen selbst nicht entnehmen. Auch in den Gesetzesmaterialien finden sich keine direkten Anhaltspunkte dafür, was sich der Gesetzgeber unter dem Begriff Arbeitsdirektor vorgestellt hat. Aufschluß darüber kann deshalb nur ein Gesamtblick der geschichtlichen Entwicklung, der bis zum Erlass der Gesetze geübten Praxis und der Entstehungsgeschichte der Bestimmungen und ihrer Zweckrichtungen geben.

2. Der Begriff, wie er den Gesetzen zugrunde liegt

a) Die Bezeichnung weist nicht darauf hin, daß der Arbeitsdirektor Exponent der Arbeitnehmerschaft oder Gewerkschaft ist

Vergegenwärtigt man sich,⁷¹⁾ daß bereits 1945 von der Unternehmerseite der Vorschlag gemacht worden sein soll, einen Vertrauensmann der Gewerkschaft in die Unternehmensleitung zu berufen und daß die Bezeichnung Arbeitsdirektor erstmals 1947/48 für das Mitglied im Vertretungsorgan geprägt worden ist, das auf Vorschlag der Gewerkschaften in den Vorstand der Gesellschaften in der Schwerindustrie bestellt wurde und gleichberechtigt neben dem technischen und kaufmännischen Direktor in der Unternehmensleitung stand, betraut mit der besonderen Aufgabe, die Arbeitnehmerbelange wahrzunehmen, so könnte man daran denken, der Begriff Arbeitsdirektor soll darauf hinweisen, daß dieses so benannte Mitglied im Vertretungsorgan Exponent der Gewerkschaft oder der Arbeitnehmerschaft ist. Für diese Vermutung könnte auch die Tatsache einen Hinweis geben, daß man damals das mit der Verwaltung der Sozial- und Personalfragen betraute Mitglied im Vertretungsorgan nicht als Sozialdirektor oder Vorstandsmitglied für Belegschaftsfragen bezeichnete, obgleich dies bis dahin in der Praxis üblich war,⁷²⁾ sondern für es den neuen Namen Arbeitsdirektor wählte.

71) Siehe S. 10 ff.

72) O. V. BB 47/100, 178; vgl. auch S. 6.

Mögen diese Umstände seinerzeit für die Wortprägung vielleicht von Einfluß gewesen sein,⁷³⁾ so ist es dennoch abzulehnen, daß auch der Gesetzgeber bei der Bezeichnung Arbeitsdirektor von dieser Begriffsbestimmung ausgegangen ist. Die Annahme wird bereits dadurch widerlegt, daß der Arbeitsdirektor nach dem Gesetz ebenso wie die anderen Mitglieder im Vertretungsorgan ausschließlich durch den Aufsichtsrat bestellt und abberufen wird, ohne jeglichen Einfluß der Gewerkschaft oder der Arbeitnehmerschaft.⁷⁴⁾ Abgesehen davon bieten die Gesetzesmaterialien für die geäußerte Vermutung nicht die geringsten Anhaltspunkte. Vielmehr bestätigen sie geradezu das Gegenteil, wie nachstehend noch aufzuzeigen ist.⁷⁵⁾

b) Die Bezeichnung weist nicht auf die besondere Art der Bestellung des Arbeitsdirektors nach dem MitbG. hin

Es ist auch abzulehnen, daß durch die Bezeichnung Arbeitsdirektor lediglich die besondere Art seiner Bestellung nach dem MitbG., daß er nämlich nicht gegen die Mehrheit der Stimmen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat in das Vertretungsorgan berufen werden kann, zum Ausdruck gebracht werden sollte. Gegen diese Deutungsmöglichkeit spricht zum einen, daß auch bei den Gesellschaften, in denen sich die Mitbestimmung der Arbeitnehmer nach dem MBergG. regelt, ein sogenannter Arbeitsdirektor in das Vertretungsorgan zu bestellen ist, dieser aber unter denselben Voraussetzungen wie die anderen Mitglieder bestellt und abberufen wird, ohne ein Vetorecht der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.⁷⁶⁾ Zum anderen würde diese Begriffsbestimmung nicht dem Zweck der Vorschriften entsprechen, nämlich gerade durch die Einführung des Arbeitsdirektors der Tatsache Rechnung zu tragen, daß die menschlichen Fragen im Unternehmen die gleiche Beachtung wie die technischen und kaufmännischen Angelegenheiten erfahren müssen.⁷⁷⁾

73) Welche Gründe tatsächlich den Anlaß für den neuen Namen gaben, läßt sich nicht sicher feststellen; vgl. Martin, a. a. O. S. 32.

74) Vgl. S. 62; wegen des Vetorechts der Arbeitnehmer-Vertreter im AR siehe S. 134 ff.

75) S. 77.

76) § 13 MBergG.

77) Vgl. auch S. 7 ff, 152 ff.

- c) Die Bezeichnung besagt, daß dem so benannten Mitglied im Vertretungsorgan die Geschäftsführung und Verwaltung der Arbeitnehmerbelange in einem selbständigen Ressort übertragen sind

Diese Begriffsbestimmung,⁷⁸⁾ durch die also das Aufgabengebiet des so bezeichneten Vorstandsmitgliedes gekennzeichnet sein soll,⁷⁹⁾ d. h. die "Arbeitsdirektor" als "Gegensatz" zu kaufmännischem und technischem Direktor meint, entspricht nicht nur am ehesten dem Wortinhalt vom Sprachlichen her gesehen, sondern sie findet auch in den Gesetzesmaterialien die stärkste Stütze.

Wie bereits bei der geschichtlichen Entwicklung der Mitbestimmung dargelegt wurde,⁸⁰⁾ gingen die Auseinandersetzungen bei der Konstituierung der Institution des Arbeitsdirektors im wesentlichen um die gesetzliche Verankerung der an ihn zu stellenden persönlichen Voraussetzungen. So bestimmten schon die "Richtlinien über die Mitbestimmung in der Kohle und Eisen schaffenden Industrie" vom 27. 1. 1951:⁸¹⁾ "Für den Posten des Arbeitsdirektors ist eine Persönlichkeit zu bestellen, die sich für die Wahrung der Menschenwürde bei allen Beschäftigten einzusetzen hat, im Einvernehmen mit allen Beteiligten die Zusammenarbeit und das Interesse im Betrieb lebendig gestalten soll, den Ablauf des Betriebes und dessen Zusammenhänge zu übersehen vermag." Diese Fassung sollte nicht den Aufgabenbereich des Arbeitsdirektors umreißen, wie man annehmen möchte, sondern mit ihr sollten allein die Merkmale des Arbeitsdirektors genannt werden, die auf Grund der praktischen Erfahrung als unbedingte Voraussetzung für die Anerkennung des Arbeitsdirektors gefordert wurden.⁸²⁾

Der Vorschlag, das Tätigkeitsgebiet festzulegen, wurde mit der Begründung abgelehnt, daß durch die Praxis eine gewisse Aufgabenstellung feststehe und dieses sich nicht für alle Unternehmen in gleicher Weise festlegen lasse.⁸³⁾

78) Ähnlich Voigt, a. a. O. S. 207.

79) Vgl. die Übersicht des Tätigkeitsbereiches eines Arbeitsdirektors S. 194.
80) S. 12 ff.

81) Abschnitt C Ziff. 2 S. 2; abgedr. bei Kötter, MitbG. Anhang S. 177.

82) Hinweise der von der Unternehmerseite in den Redaktionsausschuß entsandten Mitarbeiter zur Entstehung der Richtlinien über die Mitbest., abgedr. bei Höcker-Johannsen, MitbG. IV S. 8; Ähnliches bestimmt § 10 III des Reg. Entw. v. 30. 1. 1951, abgedr. bei Kötter, MitbG. Anh. S. 186; "Der Arbeitsdirektor soll sich für die Wahrung der Menschenwürde aller im Betrieb beschäftigten Personen einsetzen u. im Einvernehmen mit allen Beteiligten die Zusammenarbeit u. das Interesse am Betrieb wecken und fördern."

83) Arbeitskreis "Mitbestimmung Bergbau u. Eisen", Kurzprot. Nr. 5 S. 4.

Gerade diese Tatsache, daß man also einerseits den Aufgabenbereich des Arbeitsdirektors nicht fixieren wollte und ihn dann auch gesetzlich nicht bestimmte, man aber auch der anderen Seite bestrebt war, gerade für den Arbeitsdirektor die eben genannten persönlichen und menschlichen Voraussetzungen festzulegen, die er besitzen müsse, um positiv in der Unternehmensleitung zu wirken, macht deutlich, daß der Name Arbeitsdirektor das diesem so benannten Mitglied im Vertretungsorgan übertragene Arbeitsgebiet kennzeichnen soll.⁸⁴⁾ Nur so versteht es sich, daß die Unternehmerseite danach gedrängt hat, bestimmte, vor allem menschliche Qualifikationen des Arbeitsdirektors zu normieren.

Neben diesem Gesichtspunkt läßt auch die Regelung über die Bestellung und Abberufung des Arbeitsdirektors nach dem MitbG. klar erkennen, daß mit dem Namen allein das Aufgabengebiet umrissen werden sollte. Der Grund für die Regelung nämlich, daß der Arbeitsdirektor anders als die übrigen Mitglieder im Vertretungsorgan nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bestellt und abberufen werden kann, ist nicht etwa darin gesehen worden, daß auf diese Weise eine Persönlichkeit in das Vertretungsorgan bestellt wird, die notwendig aus Arbeitnehmerkreisen oder der Gewerkschaft kommt, sondern die Bestimmung ist allein und übereinstimmend den Gedanken entsprungen, daß das Vertretungsmitglied, das überwiegend mit Belegschaftsaufgaben betraut ist, das besondere Vertrauen der im Betrieb beschäftigten Menschen besitzen soll.⁸⁵⁾

3. Zusammenfassung

So läßt sich zusammenfassend feststellen: Der Name Arbeitsdirektor ist nicht analog der Bezeichnung Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zu verstehen, welche letztere nur darauf hinweisen soll, daß diese Aufsichtsratsmitglieder auf Vorschlag der Belegschaftsvertreter bestellt werden und keine besondere Funktion innehaben, und noch weniger deutet der Titel darauf hin, daß der Arbeitsdirektor ein Delegierter oder Exponent der Belegschaft oder der Gewerkschaft ist.⁸⁶⁾ Vielmehr wird mit dem Wort "Arbeitsdirektor" allein und zwingend das Aufga-

84) Ebenso Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 8; Kötter, MitbG. § 13 Anm. 3; ungenau Martin, a. a. O. S. 33, wenn er den Begriff dahin versteht, daß der Arbeitsdirektor aus den Reihen der Arbeitnehmerschaft kommen müsse.

85) Schöne, GMH 51/401.

86) Ebenso Hilgert, a. a. O. S. 46; Boldt, MitbG. § 13 Anm. 4a; ders., Soz. Forschung u. Praxis S. 85; Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 11; Fitting, ArbRBl. Blatt D III A (D) III 2.

bengebiet des so benannten Mitgliedes im Vertretungsorgan umrissen, ähnlich wie die Bezeichnungen technischer und kaufmännischer Direktor auf den Tätigkeitsbereich dieser Vorstandsmitglieder hinweisen.

Diese Begriffsbestimmung läßt bereits vermuten, wie noch in anderem Zusammenhang darzulegen sein wird,⁸⁷⁾ daß die nach dem Gesetz zwingend vorgesehene Bestellung eines Arbeitsdirektors in das Vertretungsorgan der Gesellschaften die Dispositionsfreiheit der Gesellschaften nach Gesellschaftsrecht eingeschränkt hat, insoweit nämlich, als diese nun nicht mehr wie bisher nach Belieben, sei es durch die Satzung oder Geschäftsordnung, eine Geschäftsverteilung für die Aufgaben des Vertretungsorgans bestimmen können; nun muß in jeder Gesellschaftsleitung zwingend ein Fachressort für Sozialaufgaben eingerichtet sein.⁸⁸⁾

II. Die Bedeutung der Hervorhebung der "Gleichberechtigung" des Arbeitsdirektors

1. Einführung in die Problematik

Die Hervorhebung der Gleichberechtigung des Arbeitsdirektors in § 13 I 1 MitbG.⁸⁹⁾ wirft einige grundsätzliche Fragen auf. Bei erster Betrachtung allerdings hat es den Anschein, als ob die Betonung der Gleichberechtigung des Arbeitsdirektors keinerlei rechtliche Schwierigkeiten bereite, sondern einfach zum Ausdruck bringt, daß der Arbeitsdirektor die gleichen Rechte und Pflichten hat wie jedes andere Mitglied im Vertretungsorgan, m. a. W. daß die Betonung der Gleichberechtigung nur eine Art Verweisung auf das Gesellschaftsrecht für die Rechtsstellung des Arbeitsdirektors gibt.

Geht man der Frage jedoch nach und bedenkt, daß man auch ohne das Wort "gleichberechtigt", nämlich allein auf Grund der Bestimmung: "Als Mitglied des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs wird ein Arbeitsdirektor bestellt", zu derselben Folgerung gelangen kann, dann erscheint es zweifelhaft, ob sich die Erwähnung der Gleichberechtigung in § 13 MitbG. in dem eben dargelegten Sinne erschöpft.

Ein weiterer Gesichtspunkt kommt hinzu: Im Gesellschaftsrecht ist eine Gleichberechtigung der Mitglieder im Vertretungsorgan gesetzlich nicht festgelegt.

87) Vgl. S. 98 ff.

88) Ebenso Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 6 (S. 207, letzt. Abs.).

89) "Als gleichberechtigtes Mitglied des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs wird ein Arbeitsdirektor bestellt".

Vielmehr ist es nach dem bisherigen Gesellschaftsrecht möglich, daß die einzelnen Organmitglieder im gewissen Umfang eine unterschiedliche Rechtsstellung einnehmen, sei es, daß dies auf Grund des Gesetzes geschieht oder in der Satzung bestimmt wird, oder durch den einzelnen Anstellungsvertrag vereinbart wird.⁹⁰⁾ Welche Bedeutung soll nun der ausdrücklichen Erwähnung der Gleichberechtigung des Arbeitsdirektors zukommen und wie ist sie zu konkretisieren?

Der Gleichberechtigungssatz selbst gibt keine nähere Bestimmung. Eine allgemein gültige positive inhaltliche Erfassung ist nicht möglich, weil der Begriff "Gleichberechtigung" seinem Wesen nach "Vergleiche" voraussetzt,⁹¹⁾ d.h. ein Relationsbegriff⁹²⁾ ist, der sich nur im Einzelfall bestimmen läßt, wenn man mehrere zu vergleichende Tatbestände zueinander in Beziehung setzt. Welche ähnlich gelagerten oder gleichen Sachverhalte aber wollte der Gesetzgeber durch die Betonung der Gleichberechtigung regeln?

Die Schwierigkeit der Beantwortung dieser Frage, die also darin liegt, daß die Gleichberechtigung ein Relationsbegriff ist, der Gesetzgeber ihn aber verwendet unter nur allgemeiner Verweisung auf das Gesellschaftsrecht,⁹³⁾ nach welchem ja eine unterschiedliche Behandlung der einzelnen Organmitglieder zulässig ist, zeigt sich auch in der Literatur. So wird der Begriff Gleichberechtigung einerseits übereinstimmend dahin ausgelegt, daß der Arbeitsdirektor die gleichen Rechte und Pflichten haben soll wie jedes andere Mitglied im Vertretungsorgan, daß er diesen gegenüber weder benachteiligt noch bevorzugt werden darf.⁹⁴⁾ Auf der anderen Seite aber kommen die Autoren trotz dieses gemeinsamen Ausgangspunktes zu unterschiedlichen Rechtsfolgen für die Rechtsstellung des Arbeitsdirektors und Gesamtvertretungsorgans; so z. B. bei der Frage, ob jetzt noch ein Vorsitz

90) Dies zeigt sich besonders bei der GmbH und Berggewerkschaft; vgl. hierzu i. e. S. 59 ff. d. Arb.; daher kann es nicht richtig sein, wenn Kötter, MitbG. § 13 Anm. 1, ohne Auseinandersetzung mit dem Begriff Gleichberechtigung sagt, daß die Mitglieder des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs schon nach den bisherigen Vorschriften gleichberechtigt sind.

91) Ipsen, die Grundrechte, Bd. II S. 177.

92) Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Rdnr. 2.

93) Damit ist gemeint, daß das Gesetz bestimmt: als gleichberechtigtes "Mitglied des zur gesetzl. Vertretung berufenen Organs"... , was eine allgem. Verweisung auf das Gesellschaftsrecht bedeutet; vgl. auch S. 34.

94) Boldt, MitbG. § 13 Anm. 4 b; ders., Forschung u. Praxis S. 86; ders., RdA 51/173; Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 1, 3; Kötter, MitbG. § 13 Anm. 1; Fitting, BARbBl. 51/207 Anm. 29.

im Vertretungsorgan bestellt werden kann, ob der Arbeitsdirektor das Einzelzeichnungsrecht besitzen muß, wenn solches einem anderen Mitglied zusteht, und ob er vielleicht nur als stellvertretendes Mitglied statt als ordentliches in das Vertretungsorgan bestellt werden kann.⁹⁵⁾ Diese offenen Fragen machen es notwendig, zu untersuchen, ob es nicht möglich ist, den Begriff Gleichberechtigung in § 13 MitbG. genauer zu umreißen als dies bisher geschehen ist, um so einen festeren Ausgangspunkt für die Lösung der Einzelprobleme zu finden. Hier interessiert also vorerst nur, welchen Inhalt der Begriff Gleichberechtigung im Gesetz hat. Welche Folgerungen daraus im einzelnen zu ziehen sind, soll später erörtert werden.⁹⁶⁾

2. Allgemeines zum Begriff der Gleichberechtigung nach Schrifttum und Rechtsprechung

Zunächst soll von dem Begriff der Gleichberechtigung im allgemeinen ausgegangen werden, um sodann zu fragen, ob sich vielleicht von diesem Grundsätzlichen her gesehen Ansätze oder Anhaltspunkte für das hier gestellte Problem ergeben.

Die Gleichberechtigung baut stets auf einer Gleichwertigkeit von Tatbeständen auf, die die Andersartigkeit derselben anerkennt.⁹⁷⁾ Ihre Anwendung⁹⁸⁾ beruht immer auf dem Vergleich von Lebensverhältnissen, die nie in allen, sondern jeweils nur in einzelnen Elementen gleich sind.⁹⁹⁾ Dies besagt: Gleichberechtigung hat mit Gleichheit etwas zu tun. Gleichheit ist nicht Identität, Gleiches ist nicht Dasselbe, sondern in manchen Hinsichten, d. h. Elementen von Sachverhalten, übereinstimmend, in anderen nicht, sondern unterschieden. In diesem Sinne bedeutet der Gleichberechtigungssatz:

95) Über die verschiedenen Ansichten der Einzelprobleme vgl. i. e.

S. 98 ff.

96) S. 98 ff.

97) So Frau Dr. Selbert in der 2. Lesung v. 18. 1. 1949, 42. Sitzung d. Hauptausschusses des Parlamentarischen Rates, Stenogr. Prot. S. 539 (540); BVerfGE 3, 225 (241).

98) Für die Auslegung der Gleichberechtigung sind dieselben Grundsätze heranzuziehen wie für den Gleichheitssatz. Denn sie stellt sich als eine Konkretisierung desselben dar. Giese, a. a. O. Art. 3 Anm. II 4; Beitzke, die Grundrechte, Bd. II S. 207; v. Mangoldt-Klein, a. a. O. Art. 3 Anm. IV 3; BVerfGE 3, 225 (239, 240); BAG, Urteil v. 14. 7. 1954 in JZ 54/568 (569).

99) BVerfGE 6, 273 (280); 10, 59 (73).

Sachverhältnistlich Gleiches ist rechtlich gleich, sachverhältnistlich Ungleiches ist je nach seiner Eigenart rechtlich verschieden zu behandeln.¹⁰⁰⁾ Hierbei hat grundsätzlich der Gesetzgeber darüber zu entscheiden, welche Elemente der zu ordnenden Lebensverhältnisse dafür maßgebend sind, diese im Recht, d. h. also sowohl hinsichtlich der Rechte als auch der Pflichten,¹⁰¹⁾ als gleich oder ungleich zu behandeln.¹⁰²⁾ Bei dieser Entscheidung ist ihm ein weiterer Spielraum für seine Wahl eingeräumt.¹⁰³⁾ Demzufolge gebietet die Beachtung des Gleichberechtigungssatzes und seine Verwendung weder, unter allen Umständen Gleiches rechtlich gleich, noch Ungleiches ungleich zu behandeln.¹⁰⁴⁾ Sie verbieten nur, daß wesentlich Gleiches willkürlich ungleich und wesentlich Ungleiches willkürlich gleich behandelt wird.¹⁰⁵⁾ Anders gesagt: Der Gleichberechtigung ist nur dann nicht entsprochen, wenn die Tatbestände, auf die sie sich bezieht, entweder in sich so gleichartig sind, daß sich kein vernünftiger Grund für eine rechtliche Differenzierung finden läßt,¹⁰⁶⁾ oder aber wesensmäßig derart verschieden sind, daß sachgerechte Erwägungen für eine Gleichbehandlung fehlen.¹⁰⁷⁾

3. Begriffsbestimmung der "Gleichberechtigung" in § 13 MitbG.

a) Die Ausgangsposition

Aus diesem zum Begriff der Gleichberechtigung allgemein Gesagten lassen sich zwei Gesichtspunkte für das hier gestellte Problem folgern:

Wenn der Gesetzgeber den Begriff Gleichberechtigung verwendet, dann setzt dies voraus, daß

entweder der zu regelnde Sachverhalt wesensmäßig einem anderen bereits geregelten oder gleichzeitig zu regelnden Sachverhalt gleicht, also durch die Hervorhebung der Gleichberechtigung dem Willkürverbot zufolge zum Ausdruck gebracht werden soll, daß für beide Tatbestände gleiches Recht gelten solle,

100) v. Mangoldt-Klein, a. a. O. Art. 3 Anm. III 1 S. 198; Wernicke in BK. Art. 3, II Erl. 1 b S. 2; Giese, a. a. O. Art. 3 Anm. II 3; BVerfGE 3, 58 (135).

101) Ipsen, die Grundrechte, Bd. II S. 126.

102) BVerfGE 6, 273 (280) 10, 59 (73).

103) BVerfGE 3, 58 (135); 3, 162 (182); 4, 144 (155).

104) BVerfGE 1, 264 (275, 276); 2, 118 (119).

105) BVerfGE 1, 14 (52); 1, 208 (247); 2, 336 (340); 4, 144 (155).

106) Vgl. BVerfGE 4, 144 (155); 4, 219 (243); 10, 340 (353).

107) BVerfGE 1, 264 (275, 276); 2, 118 (119, 120).

oder aber daß der zu regelnde Tatbestand gegenüber einem bereits geregelten Tatbestand zwar andersartig, also ungleich ist, jedoch wegen einzelner gemeinsamer übereinstimmender Elemente auch rechtlich gleich behandelt werden soll, d.h. daß die Begriffsverwendung Gleichberechtigung in diesem letzteren Falle nicht gleiches Recht in jeder Hinsicht bedeutet, sondern nur im Bezug auf die gleichen Elemente der zu vergleichenden Sachverhalte.

b) Die Deutungsmöglichkeiten

Nimmt man diese beiden Grundsätze zum Ausgang der Begriffsbestimmung "Gleichberechtigung" in § 13 MitbG., dann konzentriert sich die Problematik wohl auf die Beantwortung folgender zwei Fragen:

Soll "Gleichberechtigung" in § 13 I MitbG. zum Ausdruck bringen, daß der Arbeitsdirektor nach seinem Wesen und seiner Funktion nur äußerlich, in Wirklichkeit aber gar kein ordentliches Mitglied des Vertretungsorgans ist, sondern daß er eine ganz bestimmte, von vornherein festumrissene Position innehat, die unnachgiebig und unbeschränkbar ist, er also doch vielleicht Exponent der Arbeitnemerschaft ist und eine Sonderstellung¹⁰⁸⁾ einnimmt, und somit im Vergleich zu den anderen Mitgliedern andersartig ist, daß er aber trotzdem im Verhältnis zu diesen in Bezug auf gemeinsame Elemente gleichberechtigt behandelt werden muß?

Oder soll "Gleichberechtigung des Arbeitsdirektors" bedeuten, daß er ein Mitglied im Vertretungsorgan ist wie die übrigen Mitglieder, ihnen also gleicht, so daß sich deshalb seine Rechtsstellung nach denselben Vorschriften wie die der übrigen Mitglieder richtet, wonach eine gewisse unterschiedliche Behandlung der einzelnen Mitglieder möglich ist, daß aber da, wo trotz der rechtlichen Möglichkeit einer unterschiedlichen Behandlung die übrigen Mitglieder die gleiche Rechtsstellung einnehmen, auch er gleich behandelt werden muß?

108) So Lütge, Diss. S.10, 11. Er ist der Ansicht, daß dem Arbeitsdirektor durch die Hervorhebung der Gleichberechtigung eine offensichtliche Sonderstellung eingeräumt wurde. Mit der Gleichberechtigung habe der Gesetzgeber einen der schärfsten Gegensätze zw. MitbG. und Gesellschaftsrecht geschaffen. Sie sei ein wesensfremdes Element. Der Gesetzgeber habe das Gegenteil von dem erreicht, was er habe erreichen wollen, nämlich die Gleichheit der Vorstandsmitglieder; denn diese sei nicht möglich, da im Gesellschaftsrecht der Grundsatz der Gleichberechtigung nicht herrsche. - Dieser Interpretation kann nicht zugestimmt werden. Sie ist nicht nur eine starre wirklichkeitsfremde Auslegung, sondern widerspricht auch dem Willen des Gesetzgebers, wie nachstehend aufzuzeigen ist.

c) Antwort aus der Entstehungsgeschichte des § 13 MitbG.

Welche der aufgeworfenen Gedanken den Gesetzgeber zu der Hervorhebung der Gleichberechtigung des Arbeitsdirektors geleitet haben, wird deutlich, wenn man auf die Entstehungsgeschichte des § 13 MitbG. zurückgreift und hierbei besonders darauf achtet, wann erstmals das Wort Gleichberechtigung in den Entwürfen erscheint, anstelle welcher früheren Formulierung es getreten ist und in welchem Zusammenhang es mit der Normierung des § 13 II.1 MitbG. steht, der bestimmt, daß der Arbeitsdirektor wie die übrigen Mitglieder des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs seine Aufgaben im engsten Einvernehmen mit dem Gesamtorgan auszuüben hat.

aa) Die Richtlinien¹⁰⁹⁾ sahen in Abschnitt C Ziffer 2 Satz 1, 3 vor: "Im Vorstand wird die Stelle eines Arbeitsdirektors geschaffen. Der Arbeitsdirektor hat - ebenso wie die übrigen Vorstandsmitglieder - seine Aufgaben im engsten Einvernehmen mit dem gesamten Vorstand auszuüben." Im Protokollvermerk hierzu¹¹⁰⁾ heißt es: "Es besteht Einverständnis darüber, daß die soziale Betreuung nach den für den gesamten Vorstand festgelegten Richtlinien zu führen ist, und daß das Betriebsleben im Einverständnis mit dem technischen Vorstandsmitglied aktiviert werden soll. Es besteht ferner Einverständnis darüber, daß die Zusammenarbeit der Vorstandsmitglieder durch eine Geschäftsordnung geregelt wird, durch die wichtige Angelegenheiten des Unternehmens der kollegialen Entscheidung des Vorstands übertragen werden. Dazu gehören z.B. Entscheidungen über Personalien außertariflicher Angestellter."

Im einzelnen sollten diese Bestimmungen und Erklärungen folgendes besagen:¹¹¹⁾ Mit Ziffer 2 Satz 3 der Richtlinien in Abschnitt C wollte man zum Ausdruck bringen, daß der Arbeitsdirektor kein Staat im Staate sein soll. Die Worte "ebenso wie die übrigen Vorstandsmitglieder" wurden eingefügt, nachdem die Gewerkschaftsvertreter in der Hervorhebung der Zusammenarbeit des Arbeitsdirektors mit dem Gesamtorgan eine Diskriminierung des Arbeitsdirektors sahen. In Ziffer 2 der Protokollvermerke sollte verdeutlicht werden, daß der Mensch und sein soziales Schicksal niemals zur Fachsparte wie eine technische oder kaufmännische Angelegenheit herabsinken dürfe, daß die Wahrung dieser Frage daher immer vornehmstes Anliegen des Gesamtvorstandes bleibe. Hierauf hat vor allem

109) Abgedr. bei Kötter, MitbG. Anhang S.177.

110) Unter C 2, abgedr. bei Höcker-Johannsen, MitbG. III S.4.

111) Hinweise der von der Unternehmerseite in den Redaktionsausschuß entsandten Mitarbeiter zur Entstehung der Richtlinien zu Ziff. 2, abgedr. bei Höcker-Johannsen, MitbG. IV S. 8, 9.

die Unternehmerseite hingewiesen. Aus diesen Erwägungen ist das Erfordernis des engsten Einvernehmens des Arbeitsdirektors mit dem Gesamtorgan festgelegt worden. Die Fassung, das Betriebsleben soll im Einverständnis mit dem technischen Vorstandsmitglied aktiviert werden, sollte darauf hinweisen, daß vor allem das technische Vorstandsmitglied nicht nur für die Betriebsleistung, sondern auch für das menschliche Verhalten und Befinden der Betriebsangehörigen verantwortlich sei, was jedoch andererseits nicht besagen soll, daß der kaufmännische Direktor diese Verantwortung nicht zu tragen habe. Der Verantwortung dieser Vorstandsmitglieder für die allgemeinen menschlichen und sozialen Belange müsse aber auch eine Mitwirkung entsprechen.

Im Referentenentwurf¹¹²⁾ war über die Zusammenarbeit des Arbeitsdirektors ebenso wenig etwas bestimmt, wie über dessen Qualifikationsmerkmale. In § 10 heißt es nur: "Als gleichberechtigtes Mitglied des Vorstandes wird ein Arbeitsdirektor bestellt."

Der Regierungsentwurf¹¹³⁾ hat in § 10 diesen Satz wörtlich übernommen und ist im übrigen den Bestimmungen der Richtlinien gefolgt; er hat lediglich den Passus über die Zusammenarbeit der Vorstandsmitglieder zur Verdeutlichung noch dahin ergänzt, daß hierüber das Nähere die Geschäftsführung bestimmen solle.

Diese Regelungen nun, daß der Arbeitsdirektor ein gleichberechtigtes Mitglied im Vertretungsorgan sei, daß er zur engen Zusammenarbeit mit dem Gesamtorgan verpflichtet sei, daß die Art der Zusammenarbeit die Geschäftsordnung näher zu bestimmen habe, sind seither nicht mehr umstritten gewesen und haben im Gesetzestext endgültigen Niederschlag gefunden.

bb) Bei einem Gesamtblick auf diese Entwicklung zu § 13 MitbG. wird erkennbar, welche Bedeutung der Gesetzgeber dem Wort "gleichberechtigt" beilegen wollte, und aus welchen Erwägungen er besonders das Erfordernis der Zusammenarbeit der Mitglieder im Vertretungsorgan hervorgehoben hat.

Die dargelegten Protokollvermerke zu den Richtlinien und die Hinweise des Redaktionsausschusses hierzu zeigen, daß es ein besonderes Anliegen der Unternehmerseite gewesen ist, - was aber auch die Vertreter des DGB anerkannt haben - daß durch die gesetzlich zwingend vorzusehende Einführung des Arbeitsdirektors die bisher geltenden allgemeinen gesellschaftsrechtlichen Grundsätze für die Rechtsstellung des Gesamtvertretungsorgans nicht berührt werden sollen, und daß

112) Abgedr. bei Kötter, MitbG. Anhang S.178 ff.

113) Abgedr. bei Kötter, MitbG. Anhang S.183 ff.

dies im Gesetz deutlich zum Ausdruck kommen muß. Beide Verhandlungspartner gingen von der Vorstellung aus, daß der Arbeitsdirektor ein Mitglied im Vertretungsorgan sein sollte, wie alle übrigen. Seine Rechtsstellung sollte sich nach denselben gesellschaftsrechtlichen Vorschriften und Regeln bestimmen wie die der anderen Mitglieder. Er sollte in keiner Weise eine Sonderstellung einnehmen, sondern sollte gleichwertig und gleichberechtigt in das Gesamtorgan eingeführt werden. Die Besonderheit für ihn sollte allein darin liegen, daß sein Geschäftsbereich als eigenes Ressort gesetzlich zwingend eingeführt wurde im Gegensatz zur übrigen Geschäftsverteilung der verschiedenen Aufgabenbereiche des Vertretungsorgans.

Wenngleich sich die Sozialpartner bei den Verhandlungen hierüber einig waren, so hatte man doch gewissermaßen befürchtet, eine unpräzise Gesetzesnormierung könnte dazu führen, die Position des Arbeitsdirektors zu mißdeuten oder zu mißbrauchen, etwa dahin, daß dieser selbständig und isoliert,¹¹⁴⁾ abseits und unabhängig von den übrigen Mitgliedern im Vertretungsorgan seine Tätigkeit ausübte, gleichsam als ein für sich selbständig und unabhängig zu betrachtendes Organ innerhalb des Gesamtorgans, das ohne oder unter nicht genügender Berücksichtigung der übrigen Belange der Gesellschaft nur das ihm gesetzlich zugeteilte Aufgabengebiet leiten würde, in der Meinung womöglich, die anderen Mitglieder des Gesamtorgans wären von einer Mitsprache oder Mitentscheidung in dem ihm speziell übertragenen Aufgabenbereich ausgeschlossen.¹¹⁵⁾

So läßt sich wohl feststellen, daß die Auseinandersetzung der Verhandlungspartner nicht so sehr um eine Einigung verschiedener Forderungen und Ansichten der Sozialpartner über die Rechtsstellung des Arbeitsdirektors gegangen, sondern daß vor allem um eine Gesetzesfassung diskutiert worden ist, die die einheitliche Vorstellung sicher unreit und die rein vom Formellen und Äußeren her gesehen die Einführung des Arbeitsdirektors als einer bisher unserer Rechtsordnung unbekannten Institution in das rechte Licht stellt und eine Mißdeutung

114) So sieht denn auch Kötter, MitbG. § 13 Anm. 9, 10, den Sinn des § 13 II MitbG. darin, einer Isolierung des Arbeitsdirektors vorzubeugen.

115) Daß diese Bedenken bei den Verhandlungen vorgeherrscht haben, daß man ihnen hat vorbeugen wollen, u. daß dieses gerade wesentlich gewesen ist für die gesetzl. Regelung, zeigt sich besonders aus der Bemerkung der Unternehmerseite, der Arbeitsdirektor dürfe kein Staat im Staate sein; Hinweis der von der Unternehmerseite in den Redaktionsausschuß entstandenen Mitarbeiter zur Entstehung der Richtlinien zu Ziff. 2, abgedr. bei Höcker-Johannsen, MitbG. IV S. 8, 9.

ausschließt.

Allein hierin ist der Grund dafür zu sehen, daß der Gesetzgeber sich nicht mit einer allgemeinen Verweisung auf die gesellschaftsrechtlichen Bestimmungen begnügt, sondern seine Gedanken in doppelter Weise gesetzlich zum Ausdruck gebracht hat, einmal durch die Hervorhebung der Gleichberechtigung des Arbeitsdirektors und zum anderen mit der Bestimmung, daß dieser wie die übrigen Mitglieder des Vertretungsorgans seine Aufgaben im engsten Einvernehmen mit dem Gesamtorgan ausüben und das Nähere hierüber die Geschäftsordnung zu regeln hat.

Die Betonung der Gleichberechtigung also sollte besagen, der Arbeitsdirektor solle ein vollberechtigtes Mitglied im Vertretungsorgan sein, seine Rechtsstellung solle sich in keiner Weise von der der übrigen Mitglieder im Vertretungsorgan unterscheiden, die Rechtslage des Gesamtorgans aber soll sich unverändert nach dem bisherigen Gesellschaftsrecht bestimmen. Und eben dieses sollte auch mit der Bestimmung über die enge Zusammenarbeit des Gesamtorgans nochmals deutlicher ausgedrückt werden, um jeden Zweifel darüber auszuräumen, daß der Arbeitsdirektor kein selbständiges Fachgebiet in dem Sinne ausübt, daß er allein-verantwortlich die Belegschaftsangelegenheiten leitet, sondern daß er diese Aufgabe im Rahmen und nach den Bestimmungen des Gesellschaftsrechts für das Vertretungsorgan zu erfüllen habe, ebenso wie der technische und kaufmännische Direktor je die ihnen durch die Satzung oder Geschäftsordnung zugewiesenen Fachgebiete.

So läßt sich aus der Entstehungsgeschichte der Bestimmung folgern, daß dem § 13 I 1 und II 1, 2 MitbG. dieselben Gedanken zugrundeliegen, so daß sie materiellrechtlich den gleichen Inhalt haben.¹¹⁶⁾

Neben den eben dargelegten Gründen für die Doppelregelung läßt sich vielleicht aus den Verhandlungen der Sozialpartner als ein weiterer Gesichtspunkt hierzu Folgendes ersehen:¹¹⁷⁾ Während die Betonung "Gleichberechtigung" darauf hindeuten soll, daß der Arbeitsdirektor in die vollberechtigte Stellung eines Mitgliedes des Vertretungsorgans "erhoben" wird, soll die Forderung nach der Zusammenarbeit mit dem Gesamtorgan demgegenüber ausdrücken, daß seine Rechtsstellung auch nur der der übrigen Mitglieder entspricht, daß er diesen gegenüber weder übergeordnet ist, noch eine Sonderstellung einnimmt.

116) Über die Bedeutung des § 13 II MitbG. vgl. auch S. 156.

117) Vgl. Hinweise der von der Unternehmerseite in den Redaktionsausschuß entsandten Mitarbeiter zur Entstehung der Richtlinien zu Ziff. 2, abgedr. bei Höcker-Johamsen, MitbG. IV S. 8, 9; vgl. auch S. 84 ff.

4. Ergebnis

Dieses Ergebnis über die Entstehung des § 13 MitbG. nun zeigt, daß der Gesetzgeber bei der Verwendung des Begriffes Gleichberechtigung nicht davon ausgegangen ist,¹¹⁸⁾ daß der zu regelnde Tatbestand, d.h. die Einführung des Arbeitsdirektors, gegenüber einem bereits geregelten Tatbestand, nämlich den Normen über die Rechtsstellung der Vertretungsorgane der Gesellschaften, andersartig ist, woraus fragen würde, daß gleiches Recht für den Arbeitsdirektor nur in Bezug auf gleiche Elemente mit den übrigen Mitgliedern im Vertretungsorgan gelten sollte. Vielmehr beruht § 13 MitbG. und damit die Verwendung des Begriffes Gleichberechtigung darauf, daß der zu regelnde Sachverhalt, also die Ordnung der im Unternehmen anfallenden Arbeitnehmerbelange in der Unternehmensspitze, ein Teil der allgemeinen im Unternehmen anfallenden Aufgaben ist, welche schon im Gesellschaftsrecht normiert sind, und sonach diesen gegenüber nicht verschieden ist, so daß dem Willkürverbot zufolge für den Arbeitsdirektor gleiches Recht zu gelten hat und zur Anwendung zu bringen ist wie für die anderen Mitglieder im Vertretungsorgan.

Hiermit ist gleichzeitig eine Antwort auf die eingangs gestellte Frage,¹¹⁹⁾ wie der Begriff Gleichberechtigung positiv zu fassen ist, gegeben, nämlich: Die erste der als möglich erschienenen Deutungsmöglichkeiten über die Hervorhebung der Gleichberechtigung des Arbeitsdirektors ist auszuschließen. Vielmehr muß Ausgang für jede nähere Prüfung der Rechte und Pflichten des Arbeitsdirektors und seiner Stellung als Mitglied des Gesamtvertretungsorgans allein die zweite Interpretation sein, d.h. also: Der Arbeitsdirektor ist ein Mitglied im Vertretungsorgan wie jedes andere Mitglied, für ihn gelten die gleichen gesellschaftsrechtlichen Sätze wie für die übrigen Mitglieder; und dort, wo nach Gesellschaftsrecht eine unterschiedliche Behandlung der Vertretungsmitglieder möglich ist, jedoch in der Praxis eine Gleichbehandlung der Organmitglieder geübt wird, muß dies auch gegenüber dem Arbeitsdirektor eingehalten werden.

Mit dieser Feststellung sind die Einzelprobleme über die Rechtsstellung des Arbeitsdirektors keineswegs gelöst; sie soll, wie bereits erwähnt wurde,¹²⁰⁾ nur den grundsätzlichen Ausgangspunkt für die weitere Untersuchung bieten.

Die nähere Prüfung der Rechtsstellung des Arbeitsdirektors und seines Einflusses auf das Gesamtorgan aber wird zeigen,¹²¹⁾ wie es hier schon andeutend zum

118) Vgl. die herausgestellten Grundsätze für die Begriffsbestimmung auf S. 82; 83.

119) S. 83.

120) S. 81.

121) Siehe S. 98 ff.

Ausdruck kam, daß sich die grundsätzlichen Rechte des Arbeitsdirektors und der anderen Mitglieder ohne nennenswerte Schwierigkeiten bestimmen und abgrenzen lassen, wenn man den Begriff Gleichberechtigung im oben dargelegten Sinne versteht und der Auslegung zugrundelegt, und daß auch von hier aus sich die Probleme lösen lassen, die auftreten können, wenn in der Praxis im Einzelfall auf Grund der gesellschaftsrechtlichen Möglichkeiten die verschiedenen Mitglieder im Vertretungsorgan unterschiedliche Befugnisse innehaben.

C. Die maßgeblichen Rechtsverhältnisse für die Rechtsstellung des Arbeitsdirektors

Es wurde aufgezeigt, welche Bedeutung der Hervorhebung der Gleichberechtigung des Arbeitsdirektors zukommt, und daß diese insbesondere als eine Verweisung auf die gesellschaftsrechtlichen Grundsätze für seine Rechtsstellung im Vertretungsorgan zu verstehen ist.

Nun ist zu fragen, ob diese grundsätzlich gleichberechtigte Stellung des Arbeitsdirektors auch auf denselben Rechtsverhältnissen und Rechtsgrundlagen beruht wie die Stellung der anderen Mitglieder im Vertretungsorgan, nämlich dem Organschafts- und Anstellungsverhältnis zwischen dem Vertretungsmitglied und der Gesellschaft, den gesellschaftsrechtlichen Bestimmungen, der Satzung und der Geschäftsordnung. ^{122) 123)}

I. Die Rechtsbeziehungen zur Gesellschaft

Nach der herrschenden Lehre werden die Rechtsverhältnisse eines Mitgliedes des Vertretungsorgans unter einem doppelten Gesichtspunkt betrachtet. Man unterscheidet zwischen der Bestellung und Anstellung eines Organmitglie-

122) Auf diese Frage ist, soweit überblickbar, in der Literatur bisher nicht eingegangen worden.

123) Es darf an die allgemeine Feststellung erinnert werden, daß die Rechtsstellung des Arbeitsdirektors ebenso wie die der anderen Mitglieder im Vertretungsorgan auf Privatrecht beruht, also auch private Rechtsverhältnisse zur Grundlage hat. Dies folgte aus den Darlegungen über die Rechtsnatur des MitbG. und MBergG., - S. 51 ff. d. Arb. - bei denen sich ergab, daß die Gesetze nicht öffentlich-rechtlicher Natur sind, sondern dem Privatrecht angehören. Hiervon ist auszugehen.

des.¹²⁴⁾ Während es sich bei der Bestellung um den Rechtsakt handelt, der dem Organmitglied nach außen hin, Dritten gegenüber, seine Stellung verleiht, regelt der Anstellungsvertrag das Innenverhältnis zwischen dem einzelnen Organmitglied und der Gesellschaft. Die Bestellung ist danach die Grundlage für die Organmitgliedschaft, der Anstellungsvertrag die Grundlage für das interne Dienstverhältnis, auf Grund dessen die Bestellung erfolgt und das die wechselseitigen Ansprüche bestimmt.

1. Das organschaftliche Rechtsverhältnis

a) Gesetz, Gesellschaftersatzung und Geschäftsordnung als bisherige Rechtsgrundlagen

Die Befugnisse und Obliegenheiten, die dem einzelnen Mitglied im Vertretungsorgan zukommen, bestimmen sich einmal nach Gesetz und zum anderen nach der Satzung der Gesellschaft und der Geschäftsordnung.

aa) Bei der Aktiengesellschaft beruhen die mit der Organmitgliedschaft verbundenen Rechte und Pflichten des Vorstandes zumeist auf zwingenden Vorschriften. Seine Befugnisse können ihm im allgemeinen nicht entzogen werden.¹²⁵⁾

bb) Bei der GmbH und Berggewerkschaft hingegen regeln die Gesetze die Rechtsverhältnisse der Geschäftsführer und des Grubenvorstandes nur sehr lückenhaft. Die Bestimmungen beziehen sich zwingend nur auf das Außenverhältnis, d.h. die Vertretungsbefugnis, und enthalten darüber hinaus keine zwingenden Vorschriften über einen bestimmten Aufgabenkreis des Vertretungsorgans. Hier ist es den Gesellschaften in weitem Umfange überlassen, durch eine Satzung den Tätigkeitsbereich der einzelnen Gesellschaftsorgane entsprechend den jeweils verschieden gelagerten Verhältnissen selbst zu bestimmen und von dem der übrigen Organe abzugrenzen.¹²⁶⁾

124) Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 75 Anm. 2; Gadow-Heinichen, AktG. § 75 Anm. 1; Godin-Wilhelmi, AktG. § 75 Anm. II 1; Baumbach-Hueck, AktG. § 75 Anm. 1; Baumbach-Hueck, GmbHG. Anhang nach § 35 Anm. 1; Scholz, GmbHG. § 35 Anm. 10; a. A. Hachenburg, GmbHG. § 35 Anm. 40; für die Berggewerkschaft Staudinger, BGB § 27 RdNr. 11, 12; die abweichende Ansicht von Hachenburg ist abzulehnen. Sie steht in Widerspruch zum Gesetzeswortlaut in § 46 GmbHG, der von "Bestellung" spricht und der für die "Anstellung" nur analog anzuwenden ist; BGH in Lindenmaier-Möhring Nr. 3 zu § 46 GmbHG.

125) Siehe i. e. S. 57 ff.

126) Siehe i. e. S. 59 ff.

Während also bei der Aktiengesellschaft zumeist zwingende Bestimmungen den Aufgabenkreis des Vertretungsorgans regeln und so das einzelne Mitglied in den inneren Aufbau der Gesellschaft einordnen, sind bei der GmbH und Berggewerkschaft, von einigen zwingenden allgemeinen Grundsätzen abgesehen, vor allem die Gesellschafter befugt, durch die Satzung die Organisation der Unternehmen selbst zu gestalten und allgemeinverbindlich die Grundlage für die Rechtsstellung der einzelnen Organmitglieder festzulegen.

b) Gesetz, Gesellschaftersatzung und Geschäftsordnung als Grundlagen auch für die Rechtsstellung des Arbeitsdirektors

aa) Man kann bezweifeln, ob die Bestimmungen, vor allem die der Satzung, die die Stellung eines Mitgliedes im Vertretungsorgan regeln, auch für den Arbeitsdirektor zu gelten haben. Es ließe sich nämlich einwenden, daß die Satzung, deren Inhalt allein die Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) bestimmt, nur für deren Vertreter gilt, d.h. für die Mitglieder im Vertretungsorgan, die ausschließlich durch sie bestellt und abberufen werden und bei denen die wirtschaftlichen Interessen der Gesellschaft und der Gesellschafter im Vordergrund stehen; für die Rechtsstellung des Arbeitsdirektors aber könne sie nicht verbindlich sein. Denn die Bedeutung der Einführung des Arbeitsdirektors liege darin, durch ihn zu sichern, daß die Interessen der Arbeitnehmerschaft im Vertretungsorgan ebenso beachtet und wahrgenommen werden wie die übrigen Belange des Unternehmens. Dieser Aufgabe widerspreche es aber, wenn seine Rechtsstellung durch Bestimmungen begründet werde, die durch das Gesellschaftsorgan festgelegt werden, das am wenigsten auf die Interessen der Arbeitnehmerschaft bedacht sei, sondern eher dem Pflichtenkreis des Arbeitsdirektors entgegengesetzte, eigene Ziele verfolge. Mit anderen Worten:

Bisher seien die Gesellschaften allein vom Kapital her aufgebaut gewesen. Dem habe es entsprechen können, daß die Satzungsbefugnis allein den Kapitalgebern zugekommen sei. Nun aber trete neben den Produktionsfaktor Kapital gleichberechtigt die Arbeit. Um dies zu gewährleisten, sei es ausgeschlossen, daß nach wie vor allein die Kapitaleigner die Rechtsstellung des Vertretungsorgans durch die Satzung bestimmen würde. Hier bestehe die große Gefahr der Aushöhlung der Mitbestimmung und der Vereitelung der Wirkung des Arbeitsdirektors.

bb) Dieser denkbare Einwand erscheint beachtlich. Doch wollte man ihn gelten lassen, so würde dies dazu führen, daß die Einführung des Arbeitsdirektors die Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) in einem ihrer bedeutendsten Befugnisse, nämlich dem Recht zur Satzungsgebung, beträchtlich eingeschränkt hätte. Man müßte sich fragen, was dann anstelle dieser Befugnis

zu treten hätte. Denn anders wäre vor allem bei der GmbH und Berggewerkschaft keine genügende Rechtsgrundlage für die Stellung des Arbeitsdirektors vorhanden. Zwar bilden § 13 MitbG. und § 13 MBergG. die gesetzliche Grundlage für die Einführung des Arbeitsdirektors und seine gleichberechtigte Mitgliedschaft im Vertretungsorgan. Die Vorschriften enthalten jedoch keine Regelung darüber, wie die gleichberechtigte Stellung des Arbeitsdirektors bestimmt und erlangt wird. Bei der GmbH und Berggewerkschaft ist anders als bei der Aktiengesellschaft¹²⁷⁾ gerade die Satzung die wichtigste Rechtsgrundlage für die Ausgestaltung und Bestimmung der Rechtsstellung der Mitglieder ihrer Vertretungsorgane. Wollte man annehmen, daß sie für den Arbeitsdirektor keine Geltung haben könne, dann ließe sich diese Rechtssituation nur so lösen, daß anstelle der bisherigen Satzungsbefugnis der Gesellschafter- und Gewerkenversammlung nun die Gesetzesbestimmungen des AktG., die die Rechtsverhältnisse des Vertretungsorgans zumeist zwingend festlegen, zu treten hätten. Es ist hingegen sehr bedenklich, dies als dem Willen des Gesetzgebers und dem Inhalt des MitbG. und MBergG. entsprechend anzusehen. Die Gesetzesmaterialien lassen eine solche Deutung nicht erkennen, ebensowenig das Gesetz selbst. Vielmehr ist es der Wille des Gesetzgebers gewesen, wie schon früher ausgeführt wurde,¹²⁸⁾ durch das MitbG. und MBergG. den inneren Aufbau der Gesellschaften so wenig wie möglich anzutasten. Andererseits hat der Gesetzgeber gerade davon abgesehen, die Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf die Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) auszudehnen, und er hat sich bewußt darauf beschränkt, sie in den Verwaltungsorganen der Gesellschaften einzuführen.

Nicht nur diese Erwägungen führen zu dem Schluß, daß die aufgeworfenen Bedenken unbeachtlich sein müssen, sondern vor allem sprechen die folgenden Gründe dafür, daß auch für den Arbeitsdirektor die Satzung eine der Grundlagen für seine Rechtsstellung bildet:

Gesetz und Satzung sind für die Ordnung der Gesellschaften gleichwichtige Rechtsgrundlagen. Der Aufgabenkreis der zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organe wird durch die Bestimmungen beider Rechtsquellen in gleicher Weise geregelt. Sie erst ordnen jedes einzelne Mitglied des Vertretungsorgans in den inneren Aufbau der Gesellschaft ein und grenzen seine Rechtsstellung von der der übrigen Organe ab. Die Satzung, die in ihrem Geltungsbereich Allgemeingültigkeit trägt, bedingt es, daß sie hinsichtlich der Organstellung nur Bestimmungen enthält, die für alle Mitglieder bedeutsam sind. Ihr Geltungsbereich inner-

127) Vgl. S. 59 ff.

128) S. 71.

halb der Gesellschaft muß deshalb alle Personen erfassen, die an dem inneren Aufbau der Gesellschaft teilnehmen.

Entscheidend für die Rechtsstellung des Arbeitsdirektors ist seine Einbeziehung in das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ als gleichberechtigtes ordentliches Mitglied. Für diese Organanstellung aber sind die Gesetzes- und Satzungsbestimmungen, die den inneren Aufbau der Gesellschaft betreffen, unentbehrlich. Denn allein erst durch den vollen Eintritt in die von Gesetz und Satzung dem Mitglied des Vertretungsorgans zugewiesene Rechtsstellung wird der Arbeitsdirektor Mitglied im Vertretungsorgan im Sinne des MitbG. und des Gesellschaftsrechts.

Demgegenüber muß der Hinweis auf die Zusammensetzung der Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) als einer Versammlung der Kapitaleigner mit den daraus gezogenen obengenannten Folgerungen unbeachtlich bleiben. Denn ihr kommt das Satzungsrecht als Ausfluß der allgemeinen Privatautonomie zu,¹²⁹⁾ das ihr durch das MitbG. und MBergG. nicht entzogen wurde.

cc) Darüber, daß die von der Gesellschaft, sei es vom Aufsichtsrat oder vom Vertretungsorgan selbst, wie bisher erlassene Geschäftsordnung über die Zusammenarbeit der einzelnen Mitglieder im Vertretungsorgan auch für den Arbeitsdirektor zu gelten hat, können keine Zweifel bestehen. Dies ergibt sich deutlich unmittelbar aus § 13 II 2 MitbG. selbst.

dd) Die Organanstellung des Arbeitsdirektors beruht also auf denselben Rechtsverhältnissen zur Gesellschaft wie die der anderen Mitglieder im Vertretungsorgan.

2. Das Anstellungsverhältnis

a) Der Vertrag als bisherige Rechtsgrundlage

Das Innenverhältnis zwischen der Gesellschaft und dem einzelnen Mitglied im Vertretungsorgan beruht grundsätzlich auf Vertrag. Gewöhnlich handelt es sich hierbei um einen Geschäftsbesorgungsvertrag. Nur für den Fall, daß das Mitglied im Vertretungsorgan unentgeltlich tätig wird, bestimmen sich seine Rechte und Pflichten der Gesellschaft gegenüber nach Auftragsgrundsätzen.¹³⁰⁾

129) Enneccerus-Nipperdey, a. a. O. 1. Halbband S. 652.

130) Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 75 Anm. 6; Gadow-Heinichen, AktG. § 75 Anm. 10; Baumbach-Hueck, AktG. § 75 Anm. 3 B; ders. GmbHG. Anm. nach § 35 Anm. 2; Scholz, GmbHG. § 35 Anm. 10; für die Berggewerkschaft: Staudinger, BGB § 27 Rdnr. 11, 12.

Neben den körperschaftsrechtlichen Gesetzesbestimmungen über die Organstellung der Mitglieder im Vertretungsorgan regelt auch das Gesellschaftsrecht einige Fragen über das Innenverhältnis der Organträger und der Gesellschaft.¹³¹⁾

Ebenso kann die Satzung allgemeine Bestimmungen über die schuldrechtlichen Beziehungen der Organmitglieder zur Gesellschaft enthalten. Im übrigen aber bleibt es den Vertragspartnern vorbehalten, im Rahmen der zwingenden Gesetzesbestimmungen und der allgemeinen Satzungsregelungen das interne Rechtsverhältnis des einzelnen Organmitgliedes nach den Besonderheiten der Gesellschaft, der Einzelperson und des Aufgabenbereiches im Anstellungsvertrag verbindlich festzulegen.

b) Der Vertrag als Rechtsgrundlage auch für das Innenverhältnis zwischen Arbeitsdirektor und Gesellschaft

Mit der Regelung des § 13 MitbG. hat der Gesetzgeber einen besonderen Fachgebietsleiter für die Belange der Arbeitnehmer in das Vertretungsorgan eingeordnet, ohne im einzelnen dessen Rechtsbeziehungen zur Gesellschaft zu bestimmen, die ihn bei seiner Tätigkeit als gleichberechtigtes Organmitglied an die Gesellschaft binden sollen. Aus der Tatsache jedoch, daß § 12 MitbG. für alle Organträger die Bestellung durch den Aufsichtsrat regelt und die Verweisung auf § 75 AktG. sich auch auf das Anstellungsverhältnis aller Mitglieder im Vertretungsorgan bezieht,¹³²⁾ ist zu folgern, daß der Gesetzgeber die nach dem bisher geltenden Gesellschaftsrecht bestehenden internen Rechtsbeziehungen der Personen im Vertretungsorgan auch bei dem Arbeitsdirektor gelten lassen will.

Der Anstellungsvertrag bildet die notwendige schuldrechtliche Grundlage für die Bestellung zum Organträger. Darüber hinaus gestaltet auch er erst die im Gesetz und der Satzung allgemein festgelegten Rechte und Pflichten des einzelnen Organmitgliedes zur Gesellschaft. Er ist daher die unentbehrliche Rechtsgrundlage auch für die gleichberechtigte Stellung des Arbeitsdirektors im Vertretungsorgan.

II. Andere schuldrechtliche Beziehungen, insbesondere zu den Gesellschaftsorganen, deren Mitgliedern, der Arbeitnehmerschaft oder Gewerkschaft bestehen nicht

Es bleibt zu prüfen, ob neben den Rechtsverhältnissen zur Gesellschaft noch wei-

131) z. B. §§ 74, 84 AktG., §§ 37, 43 GmbHG.; § 126 APrBG.

132) Hachenburg, GmbHG. § 52 Anh. II Anm. 11; Spieker, a. a. O. S. 82.

tere schuldrechtliche Beziehungen die Rechtsstellung des Arbeitsdirektors bestimmen, etwa zu den übrigen Mitgliedern im Vertretungsorgan, zu den anderen Gesellschaftsorganen, zur Arbeitnehmerschaft, den Arbeitnehmervertretem im Aufsichtsrat gegenüber oder zur Gewerkschaft.

1. Zu den anderen Mitgliedern im Vertretungsorgan

Das Gesellschaftsrecht enthält keine Vorschriften über wechselseitige Rechtsverhältnisse zwischen den Mitgliedern im Vertretungsorgan. Es bestimmt nur, daß im Falle eines von mehreren Organmitgliedern der Gesellschaft zugefügten Schadens diese als Gesamtschuldner bzw. solidarisch haften.¹³³⁾ Damit kann aus den gesellschaftsrechtlichen Bestimmungen gefolgert werden, daß zwischen den Organmitgliedern grundsätzlich kraft Gesetzes keine direkten schuldrechtlichen Beziehungen bestehen, und daß nur bei Eintritt eines Schadens die haftenden Organträger kraft Gesetzes in ein Gesamtschuldverhältnis treten. Nach Gesellschaftsrecht also beruht die Zusammenarbeit der Organmitglieder nicht auf wechselseitigen Beziehungen zueinander. Hieran hat auch das MitbG. und MBergG. nichts geändert, insbesondere nicht der Grundsatz der Gleichberechtigung des Arbeitsdirektors und die Verpflichtung aller Mitglieder im Vertretungsorgan, ihre Aufgaben im engsten Einvernehmen auszuüben. Diese gesetzliche Verpflichtung zum Einvernehmen hat nur Bedeutung für die Rechtsbeziehungen zwischen dem einzelnen Mitglied im Vertretungsorgan und der Gesellschaft, begründet aber innerhalb des Organs keine gegenseitigen Ansprüche der einzelnen Organträger.

2. Zu den anderen Gesellschaftsorganen

Ebensowenig bestehen aber auch schuldrechtliche Beziehungen zwischen dem Arbeitsdirektor und den übrigen Gesellschaftsorganen. Dies ergibt sich ganz einfach daraus, daß dem Aufsichtsrat und der Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) als einem Organ der Gesellschaft keine eigene Rechtspersönlichkeit zukommt, da sie rechtlich die Gesellschaft nur verkörpern.¹³⁴⁾

3. Zur Arbeitnehmerschaft

Zwischen dem Arbeitsdirektor und der Arbeitnehmerschaft als solcher sind Rechtsbeziehungen jeder Art ausgeschlossen. Dies folgt bereits daraus, daß sich

133) § 84 II 1 AktG., §§ 421 ff BGB; Baumbach-Hueck, AktG. § 84 Anm. 4; Gadow-Heinichen, AktG. § 84 Anm. 19 ff; § 43 II GmbHG.

134) Vgl. S. 40 d. Arbeit sowie Anm. 159' ebenda.

die rechtserhebliche Verbundenheit der Arbeitnehmerschaft im Betrieb in der Wahrnehmung der ihr gesetzlich eingeräumten Mitwirkungsrechte erschöpft, so daß sie darüber hinaus zu Rechtshandlungen nicht fähig ist.¹³⁵⁾

Zwar hat der Arbeitsdirektor die Interessen der Arbeitnehmerschaft im Vertretungsorgan wahrzunehmen. Seine Rechtsstellung aber wird nicht durch Rechtsbeziehungen zur Arbeitnehmerschaft begründet oder berührt. Diese hat weder auf die Einsetzung des Arbeitsdirektors direkten Einfluß, noch auf seine Funktion. Der Arbeitsdirektor hat kraft Gesetzes die Aufgabe, die Arbeitnehmerbelange zu leiten und zu verwalten, wenn § 13 MitbG. das auch nicht ausdrücklich erwähnt.¹³⁶⁾

4. Zu den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben zwar bei der Wahl des Arbeitsdirektors nach dem MitbG. gegenüber den übrigen Aufsichtsratsmitgliedern eine gewisse Sonderstellung. Denn der Arbeitsdirektor kann gem. § 13 I 2 MitbG. nicht gegen die Mehrheit ihrer Stimmen bestellt und abberufen werden. Dieses Vetorecht der Arbeitnehmer jedoch, das ihnen bei der Bestellung des Arbeitsdirektors als einer Wählergruppe zukommt, und durch das sie einen wesentlichen Einfluß darauf haben, welche Persönlichkeit die Arbeitnehmerinteressen im Vertretungsorgan wahrnimmt, begründet kein Rechtsverhältnis zwischen ihnen und dem Arbeitsdirektor, durch das erstere die Tätigkeit des Arbeitsdirektors im Vertretungsorgan zu beeinflussen vermögen.

Zum einen nämlich sind die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ebensowenig wie die übrigen Mitglieder des Organs an Weisungen und Aufträge gebunden.¹³⁷⁾ Demzufolge können sie auch rechtlich nicht etwa Mittler von Weisungen der Arbeitnehmerschaft oder Gewerkschaft an den Arbeitsdirektor sein.

Zum anderen können sie auch selbst nicht als Vertreter der Arbeitnehmerschaft dem Arbeitsdirektor verbindliche Aufträge erteilen. Ihre Funktion als sog. Arbeitnehmervertreter besitzen sie nur in ihrer Stellung als gleichberechtigte Mitglieder im Aufsichtsrat als einem Gesellschaftsorgan. Das besagt, auch ihre besondere Bedeutung bei der Bestellung des Arbeitsdirektors kommt ihnen nur auf

135) Hueck-Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 684-687; Kaskel-Dersch, a. a. O. S. 287, 288; Galperin-Siebert, BVG. § 1 Anm. 63; Nikisch, a. a. O. Bd. II S. 406; Dietz, BVG. § 1 Rdnr. 13; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 187 ff.

136) Siehe jedoch S. 77 ff.

137) § 4 III MitbG.; § 5 IV MBergG.

Grund und im Rahmen ihrer Mitgliedschaft im Aufsichtsrat zu und kann kein für den Arbeitsdirektor ihnen gegenüber verbindliches Rechtsverhältnis entstehen lassen. Sie werden bei der Wahl des Arbeitsdirektors nur als für sich betrachtet unselbständige Mitglieder des Wahlkörpers tätig.

Somit sind Rechtsbeziehungen, die die Rechtsstellung des Arbeitsdirektors beeinflussen könnten, zwischen ihm und den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat in ihrer Funktion als gleichberechtigten Organmitgliedern ebenso wenig gegeben wie zwischen den übrigen Mitgliedern im Vertretungsorgan und den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern in ihrer Organfunktion.

5. Zur Gewerkschaft

So bleibt schließlich noch zu erörtern, ob Rechtsverhältnisse zwischen dem Arbeitsdirektor und der Gewerkschaft für seine Rechtsstellung von Bedeutung sein können. Hierbei könnte es sich vor allem etwa darum handeln, daß die Gewerkschaft versucht, den Arbeitsdirektor zur Wahrnehmung ihrer besonderen Interessen durch Weisungen und Aufträge in der Ausübung seiner Tätigkeit rechtlich zu binden. Diese Möglichkeit indes ist aus folgenden Gründen abzulehnen:

Der Anstellungsvertrag begründet zwischen der Gesellschaft und dem Arbeitsdirektor ein gegenseitiges Treueverhältnis.¹³⁸⁾ Dieses verpflichtet ihn dazu, seine Tätigkeit allein im Gesamtinteresse des Unternehmens auszuüben. Die Sorgfaltspflicht hierbei bestimmt sich nach Gesetz. Die Verantwortung zur rechtmäßigen Ausübung seiner Tätigkeit trägt er allein.¹³⁹⁾ Jegliche Entlastung durch Dritte ist ausgeschlossen. Das hat zur Folge, daß der Arbeitsdirektor keine rechtserheblichen Bindungen zur Gewerkschaft eingehen darf, wenn deren Erfüllung gegen die Gesellschaftsinteressen verstoßen und die ihm obliegende Sorgfaltspflicht der Gesellschaft gegenüber verletzen. Gesellschaftsfremde Interessen darf er nicht wahrnehmen; solche Verpflichtungen, etwa die Vereinbarung, die gewerkschaftspolitischen Zielsetzungen im Unternehmen vertreten und durchsetzen zu wollen, widersprechen seiner Treuepflicht zur Gesellschaft und sind daher vertragswidrig. Soweit er derartige Bindungen eingeht und erfüllt und dadurch der Gesellschaft Schaden zufügt, haftet er, ohne sich durch die Vertragsbindung zur Gewerkschaft entlasten zu können.

138) Vgl. Baumbach-Hueck, AktG. § 70 Anm. 3 A; Gadow-Heinichen, AktG. § 75 Anm. 21; BGHZ 10, 187 (191 ff).

139) § 84 AktG.; § 43 GmbHG.; § 126 APrBG.; vgl. auch Gadow-Heinichen, AktG. § 70 Anm. 1; Teichmann-Koehler, AktG. § 70 Anm. 2; Schlegelberger-Quassowski § 70 Anm. 3; Baumbach-Hueck, AktG. § 70 Anm. 3 A, B.

Die Rechtsbeziehungen aber, die der Arbeitsdirektor eingeht, ohne dadurch das Gesellschaftsinteresse zu verletzen oder zu berühren, - so z. B., wenn er selbst Mitglied der Gewerkschaft bleibt¹⁴⁰⁾ - sind für seine Rechtsstellung im Vertretungsorgan unerheblich und unterscheiden ihn von den übrigen Organmitgliedern nicht; denn für sie gilt insoweit das Gleiche.

Zusammenfassung:

Diese Darlegungen führen zu dem Ergebnis:

Für die Rechtsstellung des Arbeitsdirektors im Vertretungsorgan sind allein seine Rechtsbeziehungen zur Gesellschaft entscheidend. Seine Rechte und Pflichten als Organträger bestimmen sich nach den bisher im Gesellschaftsrecht geltenden Rechtsgrundlagen, nämlich dem Gesetz, der Satzung und der Geschäftsordnung. Sein Innenverhältnis zur Gesellschaft begründet der Anstellungsvertrag. Weitere, die Rechtsstellung begründende oder beeinflussende Bindungen bestehen nicht. Durch das MitbG. und MBergG. ist ihm lediglich die Tätigkeit als Wahrer der Arbeitnehmerinteressen gesetzlich zugewiesen.

Die gleichberechtigte Stellung des Arbeitsdirektors beruht somit auf derselben Rechtsgrundlage wie die Rechtsstellung der anderen Mitglieder im Vertretungsorgan.

D. Einfluß des Arbeitsdirektors auf das Gesamtvertretungsorgan

Das Ergebnis der Auslegung des § 13 MitbG. und MBergG. und der die Rechtsstellung des Arbeitsdirektors bestimmenden Rechtsbeziehungen im allgemeinen ermöglicht es nunmehr, zu untersuchen, ob die Einführung des Arbeitsdirektors an der unterschiedlichen Struktur der Gesellschaften eine Änderung gebracht und welchen Einfluß er auf die Rechtslage des Gesamtvertretungsorgans im einzelnen genommen hat.

I. Einfluß auf die Organisationsgestaltung bei der GmbH. und Berggewerkschaft

1. Die bisherige Organisationsgestaltung

Es wurde früher festgestellt,¹⁴¹⁾ daß das MitbG. und MBergG. - von der Einführung des Arbeitsdirektors und der Bestellung und Abberufung des Vertretungs-

140) Vgl. S. 186 ff.

141) S. 61 ff (73, 74).

organs durch den Aufsichtsrat abgesehen - in der unterschiedlichen Rechtsstruktur der Gesellschaften, soweit diese das Vertretungsorgan betrifft, grundsätzlich nicht eingegriffen haben. Das heißt: Bei der Aktiengesellschaft steht grundsätzlich¹⁴²⁾ die Vertretungs- und Geschäftsführungsbefugnis gem. §§ 70 I, 71 I AktG. ausschließlich dem Vorstand zu. Bei der GmbH. liegt die Vertretungsbefugnis gem. § 35 GmbHG. ebenfalls unbeschränkt bei den Geschäftsführern, ihre Geschäftsführungsbefugnis aber bestimmt sich nach der Satzung und den Gesellschafterbeschlüssen. Bei der Berggewerkschaft ist sowohl die Vertretungs- wie auch die Geschäftsführungsbefugnis des Grubenvorstands durch die Satzung und Gewerkenversammlung beschränkbar.

2. Brachte die Einführung des Arbeitsdirektors eine Änderung?

Es wird gesagt, die Gesellschafter- und Gewerkenversammlung bei der GmbH. und Berggewerkschaft hätten die Möglichkeit, die Einführung des Arbeitsdirektors wertlos zu machen, indem sie seine Rechte an Weisungen binden.¹⁴³⁾ Dieser Befürchtung stehen jedoch folgende Gründe entgegen:

Auch bei der GmbH. und Berggewerkschaft darf den Vertretungsorganen und den einzelnen Mitgliedern in ihnen die Geschäftsführung nicht so weit entzogen werden, daß von einer solchen nicht mehr gesprochen werden könnte.¹⁴⁴⁾ Das Tätigkeitsfeld des Arbeitsdirektors, die Wahrnehmung der Belange der Arbeitnehmerschaft, ist durch das MitbG. und MBergG. zum obligatorischen Aufgabenbereich in der Unternehmensleitung der Gesellschaften geworden. Ferner ist der Arbeitsdirektor gleichberechtigtes Mitglied des Vertretungsorgans, das bedeutet, die Gesellschafter- und Gewerkenversammlung darf ihn im Vergleich zu den anderen Vertretungsmitgliedern nicht schlechter stellen.¹⁴⁵⁾ Und schließlich unterliegt die Ausübung der Sozialtätigkeit, sei es, daß sie durch den Arbeitsdirektor mit oder ohne Weisung oder durch die Gesellschafter- oder Gewerkenversammlung erfolgt, der Überwachung des paritätisch besetzten Aufsichtsrates.¹⁴⁶⁾

142) Vgl. S. 58.

143) So Müller-Lehmann, MitbG. § 3 Anm. 52 (S. 92, 93).

144) Ein völliger Ausschluß wäre ein Widersinn, man würde den Organmitgliedern ihre Eigenschaft als Geschäftsführer nehmen; siehe Baumbach-Hueck, AktG. § 71 Anm. 3 A; ders. GmbHG. § 35 Anm. 1 A, § 37 Anm. 2 A; Scholz, GmbHG. § 37 Anm. 4 (S. 384); Staudinger, BGB § 32 Rdnr. 4.

145) Vgl. i. e. S. 79 ff.

146) S. 69 ff (72).

Darum ist die Ansicht¹⁴⁷⁾ abzulehnen, daß durch die Einführung des Arbeitsdirektors in die allgemeine innere rechtliche Struktur der GmbH, und Berggewerkschaft eingegriffen worden sei. Eine Beeinflussung der freien unterschiedlichen Organisationsgestaltung dieser Gesellschaften kann in der Einführung des Arbeitsdirektors nicht erblickt werden.

Die bisher geltenden allgemeinen gesellschaftsrechtlichen Grundsätze über die Geschäftsführung und Gesellschaftsvertretung sind auch durch den Arbeitsdirektor nicht berührt worden. Vielmehr ist er gerade im Rahmen dieser unterschiedlichen Gesellschaftsstrukturen gleichberechtigt in das Vertretungsorgan berufen. Es war nicht der Wille des Gesetzgebers, durch das MitbG. und damit auch die Einführung des Arbeitsdirektors die Rechtsstellung der Vertretungsorgane in den drei Gesellschaftsformen gleichzuschalten.¹⁴⁸⁾

Mit dieser Feststellung ist jedoch noch nichts darüber gesagt, ob und inwieweit der Arbeitsdirektor eine Änderung in der bisherigen Rechtslage innerhalb des Gesamtvertretungsorgans bei den verschiedenen Gesellschaften gebracht hat. Dies muß nun im einzelnen geprüft werden. Hierbei ist zu erörtern, ob die Einführung des Arbeitsdirektors an den bisher geltenden gesellschaftsrechtlichen Grundsätzen und Möglichkeiten zu verschiedener Regelung über die Anzahl der Organmitglieder, über die Art der Vertretungsbefugnis und Geschäftsführung der Organträger, über die Bestellung eines Vorsitzers und die Voraussetzungen zur Notbestellung eines Mitgliedes im Vertretungsorgan etwas geändert hat.

II. Einfluß auf die Anzahl der Mitglieder im Vertretungsorgan

1. Mindestzahl

Bei der Aktiengesellschaft wie bei der GmbH, und Berggewerkschaft war es bisher theoretisch möglich, daß ihr zur gesetzlichen Vertretung berufenes Organ aus einer Person bestand.¹⁴⁹⁾ Die Frage, ob nach dem MitbG. und MBergG. weiterhin noch ein eingliedriges Vertretungsorgan zulässig ist, oder nunmehr das Vertretungsorgan aus mindestens 2 oder 3 Mitgliedern bestehen muß, wird in der Praxis kaum rechtserhebliche Bedeutung erlangen. Die Art und Größe der Gesellschaften, in die ein Arbeitsdirektor zu bestellen ist, bedingt rein tatsächlich schon durch den Umfang des Aufgabenbereiches des Vertretungsorgans, daß diesem mehrere Personen angehören. Dennoch kann diese praktische Erwägung

147) So Müller-Lehmann, MitbG. § 3 Anm. 52 (S. 92, 93).

148) Vgl. Boldt, MitbG. § 12 Anm. 3; Fitting, ArbRBl. Blatt D III A (D) II; ders. BARbBl. 51/206, 207.

149) § 70 II AktG.; § 6 I GmbHG.; § 117 I, II APrbG.

eine Überprüfung dieser Rechtsfrage nicht erübrigen. So hat sich auch die Literatur mit diesem Problem befaßt und ist zu verschiedenen Ergebnissen gekommen.

a) Die unterschiedlichen Beurteilungen in der Literatur

Nach Boldt¹⁵⁰⁾ muß das Vertretungsorgan aus mindestens 2 Personen bestehen. Dies folgert er aus dem Begriff "gleichberechtigtes Mitglied" in § 13 I MitbG. sowie aus den Worten "die übrigen Mitglieder" in § 13 II MitbG. Ebenso fordert Fitting und Sahmer-Münzel¹⁵¹⁾ einen mindestens 2-köpfigen Vorstand; Fitting hat aber andererseits entgegen Boldt keine Bedenken, daß ein Vorstandsmitglied sowohl den Geschäftsbereich des Arbeitsdirektors als auch einen weiteren Geschäftsbereich wahrnimmt, jedoch mit den Berufungs- und Abberufungsbestimmungen nach § 13 MitbG.

Kötter¹⁵²⁾ sagt hierzu: Das Gesetz gehe anscheinend davon aus, daß das Vertretungsorgan aus mehreren Personen bestehe. Dennoch müsse ein eingliedriges Vertretungsorgan zulässig sein.

Benner¹⁵³⁾ schließlich gelangt zu einer dritten Ansicht, daß nämlich das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ nunmehr aus mindestens drei Mitgliedern bestehen müsse. Diese Auslegung entnimmt er den Worten "den übrigen Mitgliedern" in § 13 II MitbG.

b) Stellungnahme

Die Begründungen der unterschiedlichen Beurteilungen in der Literatur erscheinen wenig überzeugend, da sie zu sehr allein auf den Wortlaut des § 13 MitbG. abstellen.¹⁵⁴⁾ Denn das MitbG. kann nur im Zusammenhang mit dem Gesellschaftsrecht verstanden und ausgelegt werden. Nun gibt es auch da Bestimmun-

150) MitbG. § 2 Anm. 2 a; § 12 Anm. 4 d; § 13 Anm. 2 a; ebenso Müller-Lehmann, MitbG. § 3 Anm. 50, § 13 Anm. 7 (S. 208); Dapprich, Glückauf 51/928; Oellrich ZfB Bd. 92/261; Hilgert, a. a. O. S. 45; Gadow-Heinichen, AktG. § 70 Anm. 13; Voigt, a. a. O. S. 207.

151) ArbRB1. Blatt D III A (D) II; ders. BARb1. 51/207 Anm. 30; ebenso Sahmer-Münzel, MitbG. § 13 Erl. S. 14 a.

152) MitbG. § 1 Anm. 5, § 12 Anm. 2, 5; § 13 Anm. 1; ders. JZ 53/200 Anm. 14.

153) Benner, RdA 55/141 (unter 3.).

154) Boldt's Wortinterpretation - siehe oben -, daß das Vertretungsorgan aus mindestens 2 Mitgliedern zu bestehen habe, muß darüber hinaus noch insofern als inkonsequent angesehen werden, als er zur Auslegung nicht nur § 13 I, sondern auch § 13 II MitbG. heranzieht, worin von "die übrigen Mitglieder" die Rede ist.

gen, in denen von "Mitgliedern" die Rede ist, obgleich bisher ein eingliedriges Vertretungsorgan zulässig war.¹⁵⁵⁾ Deshalb kann die Frage nach der erforderlichen Anzahl der Mitglieder im Vertretungsorgan nur nach den allgemeinen Regeln der Gesetzesauslegung bestimmt werden, wonach der Gesetzessinn nicht nur aus dem Wortlaut zu ermitteln ist, sondern für ihn vor allem der objektive Wille des Gesetzes und der Gesetzeszweck entscheidend ist.¹⁵⁶⁾

Wie die Entstehungsgeschichte erkennen läßt, hat der Gesetzgeber dieser Frage keine besondere Bedeutung beigelegt. Somit ist es nicht möglich, aus einem bestimmten gesetzgeberischen Willen Folgerungen zu ziehen. Man muß auf die *ratio legis* zurückgehen.

Sicher ist, daß, wenn man ein eingliedriges Vertretungsorgan für zulässig hält, dieses nach den zwingenden Bestimmungen des § 13 I 2 MitbG. nicht gegen die Mehrheit der Arbeitnehmersvertreter im Aufsichtsrat bestellt und abberufen werden kann.¹⁵⁷⁾ Gegen diese Besetzung eines Vertretungsorgans ließe sich nicht einwenden, hierdurch würde den Arbeitnehmern ein über ihre Interessenvertretung hinausgehendes Mitbestimmungsrecht in der Gesellschaft eingeräumt und die Anteilseigner würden in ihrer Verfügungsbefugnis unberechtigt eingeschränkt. Die nähere Bestimmung nämlich über die Zusammensetzung und die Mitgliedszahl des Vertretungsorgans ist allein der Satzung vorbehalten. Damit haben die Anteilseigner es allein in der Hand, ob sie ein eingliedriges Vertretungsorgan für zulässig erachten wollen. Legen sie diese Möglichkeit in der Satzung fest, und wird hiernach ein eingliedriges Vertretungsorgan gebildet, das nicht gegen die Mehrheit der Stimmen der Arbeitnehmersvertreter im Aufsichtsrat bestellt und abberufen werden kann, dann kann hierin keine Benachteiligung der Gesellschafter gesehen werden.

Indes fragt sich, ob ein auf diese Weise bestelltes eingliedriges Vertretungsorgan der Bedeutung der Einführung des Arbeitsdirektors in vollem Umfange gerecht wird.

Diese ist darin gesehen worden,¹⁵⁸⁾ daß der Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen im Vertretungsorgan neben den übrigen Belangen der Gesellschaft die gleiche Bedeutung zuzukommen hat und zu gewährleisten ist. Ferner wurde festgestellt,¹⁵⁹⁾ daß die Bedeutung der Bezeichnung Arbeitsdirektor darauf hinweist, daß dieses so bezeichnete Mitglied im Rahmen und nach den Prinzipien des Gesellschaftsrechts ein ihm für die Bearbeitung der Sozialaufgaben in der

155) Vgl. z.B. §§ 75, 76, 77 AktG., §§ 35, 37, 38 GmbHG.

156) Enneccerus Nipperdey, a. a. O. 1. Halbband S. 334; BGHZ 3, 193; 5, 256; 17, 2

157) Fitting, BARbL. 51/207 Anm. 30; Köter, MitbG. § 13 Anm. 1; Sahmer-Münzel, MitbG. § 13 Erl. S. 14.

158) S. 7 ff.

159) S. 77 ff.

Gesellschaft besonders übertragenes Referat leitet.

Geht man hiervon aus, so wird deutlich, daß der Zweck der Einführung des Arbeitsdirektors nur dadurch erreicht werden kann, daß diesem die besondere Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen in einem eigenen Referat zugewiesen ist, und daß es dem Sinn des § 13 MitbG. widersprechen würde, wollte man dem Arbeitsdirektor die Gesamtvertretung der Gesellschaft überlassen. Denn gerade erst durch die Arbeitsteilung im Vertretungsorgan wird eine sachgerechte Berücksichtigung aller Interessen gewährleistet. Allein dieser Gedanke war für den Gesetzgeber bei der Normierung des § 13 MitbG. entscheidend.¹⁶⁰⁾

Somit ergibt sich: Ein eingliedriges Vertretungsorgan in den vom MitbG. bzw. MBergG. betroffenen Unternehmen ist unzulässig, auch wenn es unter den Voraussetzungen des § 13 I 2 MitbG. bestellt wird.

2. Höchstzahl

Hiermit ist noch nichts darüber gesagt, wieviel Mitglieder dem Vertretungsorgan angehören müssen oder dürfen. Nach dem Gesellschaftsrecht ist es der Satzung überlassen, die Anzahl der Organmitglieder entsprechend den Verhältnissen der einzelnen Gesellschaften beliebig festzulegen. Das MitbG. und MBergG. sagen hierüber nichts. Ebensowenig lassen die Gesetzesmaterialien einen bestimmten Willen des Gesetzgebers erkennen. Deshalb muß das Schweigen der Gesetze dahin ausgelegt werden, daß der Gesetzgeber an diesem bisher geltenden gesellschaftsrechtlichen Grundsatz zur freien Regelung der Mitgliederanzahl im Vertretungsorgan nichts ändern wollte.¹⁶¹⁾ Es ist also anzunehmen, daß auch nach dem MitbG. und MBergG. es der Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) vorbehalten ist, in der Satzung die Zusammensetzung und die Mitgliederzahl des Vertretungsorgans frei zu bestimmen. Hieraus ergibt sich, daß das Vertretungsorgan aus mindestens 2 Personen

160) Dies zeigt sich vor allem auch bei § 13 MBergG. Denn diese Vorschrift, die zwar die Bestellung eines Arbeitsdirektors vorsieht, jedoch - anders als beim MitbG. - ohne ein Vetorecht der Arbeitnehmervertreter unter den allgem. gesellschaftsrechtl. Voraussetzungen, kann nur sinnvoll sein, wenn diesem so benannten Mitglied ein eigenes Referat zur Wahrnehmung der An-Interessen zugewiesen ist. Lütge, a. a. O. S. 17, 18, kommt mit ähnlichen Erwägungen zu demselben Ergebnis.

161) Hierfür spricht vor allem auch, daß der Gedanke, die Mitgliederzahl auf 3 festzulegen, fallen gelassen worden ist; vgl. Boldt, RdA 51/173.

bestehen muß, nämlich dem Arbeitsdirektor und einem weiteren Mitglied, welches die Interessen der Gesellschaft und Gesellschafter wahrnimmt, und daß die Gesellschaft darüber hinaus beliebig viel Personen in das Vertretungsorgan berufen kann.¹⁶²⁾

3. Zahlenverhältnis zwischen dem Arbeitsdirektor und den anderen Mitgliedern im Vertretungsorgan

Hierbei gewinnt nun die Frage besondere Bedeutung, ob einer bestimmten Anzahl von Vertretungsmitgliedern, die nicht unter den besonderen Voraussetzungen des § 13 MitbG. bestellt werden, eine bestimmte Mitgliederzahl von Arbeitsdirektoren zu entsprechen hat, so daß etwa ein Zahlenverhältnis von 2 : 1 gewahrt sei.

Berücksichtigt man, daß der Gesetzgeber beim Aufsichtsrat die Mitgliederzahl und das Verhältnis zwischen den Arbeitnehmervertretern und den Vertretern der Anteilseigner gesetzlich festgelegt hat, während er den Gedanken, die Mitgliederzahl im Vertretungsorgan auf drei festzulegen, fallen gelassen hat,¹⁶³⁾ dann spricht das Fehlen einer gesetzlichen Regelung über eine Bestimmung des Zahlenverhältnisses zwischen dem Arbeitsdirektor und den übrigen Mitgliedern im Vertretungsorgan dafür, daß ein Arbeitsdirektor nach dem MitbG. und MBergG. erforderlich und genügend ist.¹⁶⁴⁾

Andererseits aber muß aus der früheren Feststellung,¹⁶⁵⁾ daß die Bezeichnung Arbeitsdirektor darauf hinweist, daß dieser ein eigenes Referat für die Sozialaufgaben innehaben muß, gefolgert werden, daß es eine im MitbG. und MBergG. verankerte gesetzliche Pflicht der betroffenen Gesellschaften ist, da, wo ein Arbeitsdirektor auf Grund des Umfangs seines Aufgabenbereiches nicht in der Lage ist, sein Referat allein zu leiten, ein weiterer Arbeitsdirektor zu bestellen ist, beim MitbG. unter den besonderen Voraussetzungen des § 13 MitbG., beim MBergG. nach den allgemeinen Bestimmungen über die Bestellung. Wann die Voraussetzungen für die Bestellung eines zweiten Arbeitsdirektors gegeben sind, läßt sich allgemein nicht sagen. Eine gewissen Anhalt mag die Anzahl der technischen und kaufmännischen Direktoren und die Größe der Belegschaft vermitteln. Der Arbeitsdirektor selbst allerdings hat keinen Anspruch auf einen zweiten Arbeitsdirektor, ebenso wenig wie die anderen Mitglieder des Vertre-

162) Ebenso Boldt, MitbG. § 12 Anm. 4 d; Hilgert, a. a. O. S. 45.

163) Boldt, RdA 51/173.

164) So Boldt, Soz. Forschung und Praxis S. 86; Hilgert, a. a. O. S. 45.

165) S. 77 ff.

tungsorganes eine bestimmte Anzahl von technischen oder kaufmännischen Direktoren beanspruchen können. Man wird es als eine allgemeine Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrates anzusehen haben, daß er u. a. auch darauf achtet, daß das Vertretungsorgan in den einzelnen Referaten mit so viel Mitgliedern besetzt wird, daß eine verantwortungsvolle Leitung der Gesellschaft gewährleistet und dem Sinn der §§ 13 MitbG. und MBergG. im eben dargelegten Sinne entsprochen ist. Sofern die Gesellschafter in der Satzung bei der Festlegung der Anzahl der Mitglieder im Vertretungsorgan die gesetzliche Bestimmung nicht beachten und für die ordnungsgemäße Leitung des Sozialreferates nicht genügend Arbeitsdirektoren vorsehen, wird in entsprechender Anwendung des § 76 AktG., § 29 BGB eine gerichtliche Notbestellung vorgenommen werden können.¹⁶⁶⁾

Gegen die hier vertretene Ansicht läßt sich nicht einwenden, durch die u. U. notwendig werdende Bestellung mehrerer Arbeitsdirektoren könnten die Arbeitnehmer, vor allem unter dem MitbG., in zunehmendem Maße Einfluß auf die Vertretung der Gesellschaften gewinnen. Die Anzahl der Vertretungsmitglieder kann ohne Einfluß der Arbeitnehmer durch die Satzung festgelegt werden. So hat es die Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) in der Hand, daß dann, wenn etwa zwei Arbeitsdirektoren für die Leitung und Verwaltung des Sozialreferats notwendig werden, auch für die anderen Fachgebiete entsprechend mehr Vertretungsmitglieder bestellt werden. Dies wird sich wohl gewöhnlich schon aus dem gesamten Tätigkeitsbereich des Unternehmens ergeben. Der Befürchtung, daß die Arbeitnehmer bei der Gesellschaftsleitung zu starken Einfluß nehmen, kann also jederzeit begegnet werden.

4. Zusammenfassung

Zusammenfassend kann festgestellt werden:

Das Vertretungsorgan muß mindestens aus 2 Personen bestehen; ein bestimmtes Zahlenverhältnis zwischen den üblichen Mitgliedern im Vertretungsorgan und dem Arbeitsdirektor fordert das MitbG. und MBergG. nicht; soweit das Referat für Sozialaufgaben den Einsatz mehrerer Mitglieder notwendig macht, müssen diese gem. § 13 MitbG. und MBergG. bestellt werden.¹⁶⁷⁾

166) Vgl. die Ausführungen zur Notbestellung S. 122 ff.
und zur Antragsberechtigung S. 125 ff.

167) Über die Größe und Zusammensetzung der Vertretungsorgane in der Praxis siehe Blume, Zwischenbilanz der Mitbestimmung S. 94, 95; danach gehören in mehr als der Hälfte der befragten Unternehmen dem Vorstand 1 Arbeitsdirektor, 1 techn. und 1 kfm. Direktor an.

Dieses Ergebnis lenkt die Untersuchung auf die Frage, welchen Einfluß die Einführung des Arbeitsdirektors auf die Vertretungs- und Geschäftsführungsbefugnis des Vertretungsorganes genommen hat.

III. Einfluß auf die Vertretungs- und Geschäftsführungsbefugnis im Gesamtvertretungsorgan

1. Auf die Vertretungsbefugnis

a) Bisherige Rechtslage

Bei der Aktiengesellschaft und der GmbH. steht die Vertretungsbefugnis bei einem mehrgliedrigen Vertretungsorgan grundsätzlich allen Vorstandsmitgliedern und Geschäftsführern gemeinsam zu. Danach müssen alle Organträger bei der Gesellschaftsvertretung in gleicher Weise mitwirken.¹⁶⁸⁾ Bei der Bergwerkschaft gilt nicht der Grundsatz der Gesamtvertretung, sondern hier genügt entsprechend § 28 BGB ein Mehrheitsbeschluß der erschienenen Mitglieder des Grubenvorstandes.¹⁶⁹⁾

Von diesen gesetzlichen Regelungen über die Vertretung der Gesellschaften sind Ausnahmen in verschiedener Weise möglich und üblich.

So kann die Satzung bei der Aktiengesellschaft bestimmen, daß jedes einzelne Mitglied im Vertretungsorgan alleinvertretungsberechtigt ist, oder daß nur gewisse Mitglieder zur Einzelvertretung befugt sind, die übrigen nur gemeinsam, oder daß ein oder mehrere Organträger nur in Gemeinschaft mit einem weiteren Vertretungsmitglied oder einem Prokuristen Vertretungsbefugnis besitzen sollen.¹⁷⁰⁾ Die gleichen Bestimmungen kann der Aufsichtsrat bei der Aktiengesellschaft treffen, wenn die Satzung ihn hierzu ermächtigt.¹⁷¹⁾ Hingegen kann die Hauptversammlung auf die Art der Vertretung des Vorstandes keinen Einfluß nehmen.¹⁷²⁾

168) § 71 II AktG.; § 35 II GmbHG.

169) Reuss-Grotefend-Dapprich, APrBG. § 117 Anm. 2; Boldt, APrBG. § 117 Anm. 3; Ebel, APrBG. § 117 Anm. 3.

170) Vgl. i. e. hierüber Gadow-Heinichen, AktG. § 71 Anm. 4 ff; Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 71 Anm. 7 ff; Baumbach-Hueck, AktG. § 71 Anm. 3 A, 4 A, B, C.

171) § 71 III 2 AktG.

172) Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 71 Anm. 16; Baumbach-Hueck, AktG. § 71 Anm. 4 A.

Anders ist es bei der GmbH. und Berggewerkschaft. Hier ist es nicht nur zulässig, daß die Satzung die Vertretungsbefugnis des Gesamtvertretungsorgans näher festlegt, oder hierzu den nunmehr auch bei diesen Gesellschaften obligatorischen Aufsichtsrat berechtigt, sondern auch die Gesellschafter- und Gewerkenversammlung hat hier die Möglichkeit, durch einen Beschluß die Vertretungsbefugnis der einzelnen Geschäftsführer und des Grubenvorstands zu regeln.¹⁷³⁾

Bei allen Gesellschaften aber gilt der Grundsatz, daß die Möglichkeit zur verschiedenen Bestimmung der Gesellschaftsvertretung nicht dazu führen darf, hierdurch ein einzelnes Mitglied im Vertretungsorgan völlig auszuschließen.¹⁷⁴⁾

b) Rechtslage nach dem MitbG. und MBergG.

Es bestehen keine Bedenken, diese gesellschaftsrechtlichen Prinzipien grundsätzlich auch nach dem MitbG. und MBergG. und für den Arbeitsdirektor gelten zu lassen.¹⁷⁵⁾

aa) Es ließe sich zwar sagen, die Gesamtvertretung würde die Gleichberechtigung des Arbeitsdirektors im Vertretungsorgan am besten gewährleisten, daher sei nur noch sie zulässig. Denn auf diese Weise nehme der Arbeitsdirektor in gleichem Maße auf die Gesellschaftsvertretung Einfluß wie die übrigen Organmitglieder. Eine Diskriminierung oder Benachteiligung sei somit ausgeschlossen.

Dieser Gedanke jedoch wird den tatsächlichen Gegebenheiten nicht gerecht. Wollte man nur noch die Gesamtvertretung für zulässig halten, dann wäre hierdurch die Sicherheit einer ordnungsgemäßen Gesellschaftervertretung gefährdet; leicht könnten rasche notwendige Entscheidungen verhindert werden. Gerade dieser Gesichtspunkt erklärt die Möglichkeit, in der Satzung nach den Verhältnissen der Gesellschaft bestimmte Vertretungsarten vorzusehen. Diese tatsächlichen Momente erscheinen so entscheidend, daß nicht angenommen werden kann, daß es dem Willen des Gesetzgebers entspräche, die Gleichberechtigung

173) § 37 I GmbHG.; § 119 IV APrBG.

174) Baumbach-Hueck, AktG. § 71 Anm. 3 A; ders. GmbHG. § 35 Anm. 1 A, § 37 Anm. 2 A; Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 71 Anm. 11, § 70 Anm. 10; Scholz, GmbHG. § 37 Anm. 4; Reuss-Grotefend-Dapprich, APrBG. § 117 Anm. 2; Staudinger, BGB § 32 Rdnr. 4.

175) Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 3 (S. 202, 203); Anm. 7 (208); ähnlich Kötter, MitbG. § 13 Anm. 8 (S. 157, 158).

des Arbeitsdirektors könne nur durch eine Gesamtvertretung verwirklicht werden. Deshalb ist es abzulehnen, daß die Gesamtvertretung allein die Art der Gesellschaftsvertretung sei, die die Gleichberechtigung des Arbeitsdirektors gewährleiste.¹⁷⁶⁾

bb) Eine andere Frage indes ist, ob auch der Arbeitsdirektor zur Einzelzeichnung berechtigt sein muß, wenn diese Befugnis einem anderen Mitglied im Vertretungsorgan eingeräumt ist. Dies ist im allgemeinen abzulehnen.¹⁷⁷⁾

Zunächst läßt sich nicht einwenden, der Arbeitsdirektor könne seine Aufgaben nur dann erfüllen, wenn ihm das Einzelzeichnungsrecht zustehe. Dies folgt ganz einfach daraus, daß er im Falle der Gesamtvertretung, die seiner Gleichberechtigung am ehesten entsprechen würde, seine Tätigkeit ebenso erfüllen müßte, und daß auch die anderen Mitglieder im Vertretungsorgan, die kein Einzelzeichnungsrecht besitzen, bestimmte, ihnen zugewiesene Referate leiten. Die Einzelvertretungsbefugnis ist im Gegensatz zur Geschäftsführungsbefugnis in keiner Weise für die Aufgabenerfüllung notwendig.¹⁷⁸⁾

Zum anderen kann hierin aber auch grundsätzlich kein Verstoß gegen die Gleichberechtigung des Arbeitsdirektors erblickt werden.¹⁷⁹⁾

Die gesetzliche Bestimmung über die Gesamtvertretung bei der Aktiengesellschaft und GmbH. drückt aus, daß die Mitglieder im Vertretungsorgan bei der Gesellschaftsvertretung gleichberechtigt sind. Diesem Erfordernis ist aber auch beim Arbeitsdirektor Genüge geleistet, wenn er an der Vertretung der Gesellschaft teilnimmt, ohne daß ihm das Einzelzeichnungsrecht übertragen ist; mag dieses Recht auch einem anderen Mitglied zustehen. Denn in diesem Fall ist das Einzelzeichnungsrecht als eine Befugnis anzusehen, die einem bestimmten Mitglied über die Gleichberechtigung hinaus ein Recht verleiht; hierauf aber hat der Arbeitsdirektor ebensowenig wie die anderen Mitglieder im Vertretungsorgan einen

176) So hat auch Boldt, Soz.Forschung und Praxis S.89, ebenso Kötter, MitbG. § 13 Anm. 8 (S.159), Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 3, keine Bedenken gegen eine Zweimannvertretung.

177) Wie hier Möhring, MDR 51/515; Kötter, MitbG. § 13 Anm. 8 (S.159 oben); Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 3; Boldt, MitbG. § 13 Anm. 4 b; ders. Soz.Forschg. und Praxis S.89; Hilgert, a.a.O. S.109; der entgegengesetzten Ansicht von Lütge, a.a.O. S. 12 - 14 kann aus nachstehenden Gründen nicht gefolgt werden; Voigt, a.a.O. S.208.

178) So auch Hilgert, a.a.O. S. 108.

179) So schon im Arbeitskreis "Mitbestimmung Bergbau und Eisen" Kurzprot. Nr.5 S. 3 ff.

Anspruch. Nachdem der Arbeitsdirektor in jedem Falle an der Vertretung der Gesellschaft mitwirkt und zwar im Rahmen der gesetzlichen Mindestbestimmung, weil er nämlich ebenso wenig wie andere Mitglieder im Vertretungsorgan völlig von der Vertretungsbefugnis ausgeschlossen werden kann, muß es deshalb weiterhin als grundsätzlich zulässig angesehen werden, daß ein anderes Mitglied einzelzeichnungsberechtigt ist, während ihm nur eine der übrigen möglichen Vertretungsarten zusteht.¹⁸⁰⁾ Dies besagt:

Solange die Satzung oder der Aufsichtsrat auf Grund einer Satzungsermächtigung aus sachlichen und zweckmäßigen Erwägungen heraus bestimmten Mitgliedern im Vertretungsorgan Einzelzeichnungsbefugnis erteilt, anderen und unter ihnen dem Arbeitsdirektor hingegen nicht, widerspricht eine derartige Regelung der Ausübungsbeschränkung der Vertretung einzelner Mitglieder im Vergleich zu anderen nicht der Gleichberechtigung des Arbeitsdirektors. Sie wird nur dann verletzt, wenn unsachliche Gründe für die Versagung der Einzelzeichnungsbefugnis oder für eine relativ geringe Mitwirkungsbefugnis in der Vertretung beim Arbeitsdirektor entscheidend sind und er hierdurch den anderen Mitgliedern gegenüber benachteiligt ist.¹⁸¹⁾ Dies aber ist nur zu entscheiden auf Grund einer Prüfung des Einzelfalles.

cc) Somit läßt sich zusammenfassend sagen: Die gesellschaftsrechtlich zulässigen Gestaltungsmöglichkeiten zur Ausübung der Vertretung der Gesellschaft im Vertretungsorgan gelten grundsätzlich auch nach dem MitbG. und MBErgG. und für den Arbeitsdirektor, soweit seine Gleichberechtigung gewahrt ist.

2. Einfluß auf die Geschäftsführungsbefugnis

Unter Geschäftsführung ist jede Art der Betätigung zu verstehen, die die Unternehmensleitung im Innenverhältnis vornimmt.¹⁸²⁾ Die Gesellschaftsgesetze enthalten über die Ausübung der Geschäftsführungsbefugnis keine Bestimmungen.

180) Vgl. Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 3, der zu Recht darauf hinweist, daß auch bei der unentbehrlichen unechten oder gemischten Gesamtvertretung ein Mißbrauch der Vertretungsbefugnis eines anderen Mitgliedes gegenüber dem Arbeitsdirektor vorkommen könne.

181) Ebenso Boldt, Soz.Forschung und Praxis S. 89; Kötter, MitbG. § 13 Anm. 8 (S. 159).

182) Baumbach-Hueck, AktG. Übersicht § 70 Anm. 2; Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 70 Anm. 10; Gadow-Heinichen, AktG. § 70 Anm. 3.

a) Bisherige Rechtslage

Die herrschende Lehre nimmt für die Aktiengesellschaft und GmbH. an, daß bei einem mehrgliedrigen Vertretungsorgan entsprechend dem Grundsatz der Gesamtvertretung im Zweifel auch der Grundsatz der Gesamtgeschäftsführungsbefugnis gilt.¹⁸³⁾ Hiernach bedarf jede Geschäftsführungsmaßnahme der Zustimmung aller Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer. Bei der Berggewerkschaft hingegen wird allgemein angenommen, daß hier ebenso wie für die Vertretungsbefugnis eine Entscheidung durch Mehrheitsbeschluß entsprechend § 28 BGB genügt.¹⁸⁴⁾

Diese Regelungen finden jedoch nur Anwendung, wenn in den Gesellschaften über die Art der Ausübung der Geschäftsführung nichts anderes bestimmt ist. Zu abweichenden Anordnungen sind bei der Aktiengesellschaft sowohl die Satzung wie der Aufsichtsrat und der Vorstand selbst, bei der GmbH. und Berggewerkschaft auch die Gesellschafter- und Gewerkenversammlung berechtigt.¹⁸⁵⁾

Unter Beachtung des auch für die Geschäftsführungsbefugnis geltenden Grundsatzes, daß kein Mitglied im Vertretungsorgan von der Geschäftsführungsbefugnis ausgeschlossen werden darf,¹⁸⁶⁾ sind nach dem bisher geltenden Gesellschaftsrecht folgende Regelungen über die Geschäftsführungsbefugnis im mehrgliedrigen Vertretungsorgan zulässig und in der Praxis üblich:¹⁸⁷⁾

aa) Bei jeder Geschäftsführungsmaßnahme haben grundsätzlich alle Mitglieder im Vertretungsorgan mitzuwirken; bei der Aktiengesellschaft und GmbH. genügt jedoch anstelle der Zustimmung aller Mitglieder ein Mehrheitsbeschluß oder ein qualifizierter Beschluß für bestimmte entscheidende Maßnahmen.

bb) Nur die dem Gesamtvertretungsorgan zwingend obliegenden und unübertrag-

183) Baumbach-Hueck, AktG. § 70 Anm. 4; Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 70 Anm. 12; Gadow-Heinichen, AktG. § 70 Anm. 15; Scholz, GmbHG. § 37 Anm. 2; a. A. Ritter, AktG. § 70 Anm. 6, nach dem § 28 I BGB auch für die AG. gelten soll, was mit der h. L. abzulehnen ist.

184) Boldt, APrBG. § 117 Anm. 2; Staudinger, BGB § 28 Rdnr. 4; Reuss-Grotefend-Dapprich, APrBG. § 117 Anm. 2.

185) Baumbach-Hueck, AktG. § 70 Anm. 4; ders. GmbHG. § 37 Anm. 2 A; Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 70 Anm. 12; Scholz, GmbHG. § 37 Anm. 2; § 119 IV APrBG.

186) Siehe die in Anm. 174 S. 107 d. Arb. zit. Literatur.

187) Vgl. Baumbach-Hueck, AktG. § 70 Anm. 4; ders. GmbHG. § 35 Anm. 1 A; Gadow-Heinichen, AktG. § 70 Anm. 15; Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 70 Anm. 10-12.

baren Aufgaben, sowie gewisse Arten von Geschäften, die wegen ihrer Wichtigkeit nicht der Entscheidung einzelnen Personen übertragen werden sollen, - z. B. die Berichterstattung an den Aufsichtsrat gem. § 81 AktG., die Sorge für die Buchführung gem. § 82 AktG., die Aufstellung des Jahresabschlusses gem. § 125 I AktG., die Abschließung des Geschäftsberichtes gem. § 128 AktG. - bleiben der unmittelbaren Mitverwaltung aller Mitglieder im Vertretungsorgan vorbehalten. Die übrige Geschäftsführung wird unter die Einzelpersonen aufgeteilt; jedes Mitglied verwaltet das ihm übertragene Tätigkeitsgebiet grundsätzlich unter eigener Verantwortung selbständig, mit der weiteren Verpflichtung, die übrigen Referate laufend zu überwachen. Eine Entscheidung des Gesamtvertretungsorgans wird in diesem Falle unter weiterer Bestimmung über die Beschlußfassung nur dann getroffen, wenn entweder das einzelne Vertretungsmitglied über ein in seinem Tätigkeitsgebiet zu entscheidendes Geschäft das Vertretungsorgan anruft, oder eines oder mehrere Mitglieder auf Grund des Überwachungsrechtes einer Geschäftsführungshandlung widersprechen.

cc) In beiden Fällen kann die Satzung oder der Aufsichtsrat bestimmen, daß bestimmte Geschäfte nur mit seiner Zustimmung vorgenommen werden dürfen. Bei der GmbH. und Berggewerkschaft kann auch die Gesellschafter- und Gewerkschaftenversammlung dies beschließen, und die Vornahme eines Geschäftes von ihrer Zustimmung abhängig machen.¹⁸⁸⁾

b) Rechtslage nach dem MitbG. und MBergG.

aa) Bei der Frage, wie es sich mit diesen Möglichkeiten zur Regelung der Geschäftsführungsausübung im Vertretungsorgan nach dem MitbG. und MBergG. verhält, geht die Literatur,¹⁸⁹⁾ soweit überblickbar, allgemein davon aus, daß bei den Gesellschaften, in deren Vertretungsorgan ein Arbeitsdirektor zu bestellen ist, die Geschäftsführung unter die einzelnen Mitglieder in zulässiger Weise verteilt wird, und diese ihr Referat grundsätzlich unter eigener Verantwortung selbständig leiten. Der Arbeitsdirektor sei der Fachgebietsleiter der Sozialaufgaben in der Gesellschaft. Auch übe er seine Tätigkeit grundsätzlich selbständig und unter eigener Verantwortung aus. Ebenso wie alle Mitglieder habe er im engen

188) § 95 V AktG.; Baumbach-Hueck, GmbHG. § 37 Anm. 2 A; Schilling in Hachenburg, GmbHG. § 37 Anm. 3; § 119 IV APrBG.

189) Vgl. Fitting, ArbRBL. Blatt D III A (D) III; Boldt, MitbG. § 13 Anm. 6; ders. Soz. Forschung und Praxis S. 84, 87; Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 7 (S. 207, 208); Kötter, MitbG. § 13 Anm. 3, 8 (S. 155, 156), 9 (S. 161), 11 (S. 164); Hilgert, a. a. O. S. 99.

Einvernehmen mit dem Gesamtvertretungsorgan seine Aufgaben zu erfüllen. Der Geschäftsordnung sei es gem. § 13 II 2 MitbG. vorbehalten, nähere Bestimmungen über die Zusammenarbeit der Mitglieder zu treffen. So könne sie vor allem auch allgemeine Richtlinien für die Tätigkeit des Arbeitsdirektors festlegen, an die dieser gebunden sei. Neben seinem besonderen Referat aber sei der Arbeitsdirektor in gleicher Weise wie die übrigen Mitglieder berechtigt und verpflichtet, an der Verwaltung aller Belange der Gesellschaft mitzuwirken, zum einen durch unmittelbare Beteiligung an den dem Gesamtvertretungsorgan obliegenden Aufgaben, und zum anderen durch die Überwachungspflicht den anderen Fachgebieten gegenüber.

Dieser in der Literatur allgemein vertretenen Ansicht ist in vollem Umfange zuzustimmen. Sie entspricht nicht nur der bisher nach Gesellschaftsrecht zulässigen Verteilung der Geschäftsführung und der allgemeinen Praxis bei Großunternehmen, sondern nach dieser Auffassung wird vor allem der Bedeutung der Einführung des Arbeitsdirektors und seiner Gleichberechtigung am besten Rechnung getragen.

Die grundsätzlich eigenverantwortliche und selbständige Fachgebietsleitung der Sozialaufgaben gibt dem Arbeitsdirektor die umfassendste Möglichkeit, sich für die Wahrnehmung der Arbeitnehmerbelange in der Gesellschaftsleitung einzusetzen. Diese ihm gewährte Geschäftsführungsbefugnis ist die größtmögliche Einflußnahme, die ihm als "gleichberechtigtem" Vertretungsmitglied eingeräumt werden kann. Eine weitergehende Befugnis ist nicht nur nach den gesellschaftsrechtlichen Regeln über die Geschäftsführung ausgeschlossen, sondern würde auch den Grundsatz der Gleichberechtigung sprengen und ihm eine nach dem MitbG. und MBergG. nicht gewollte Sonderstellung im Vertretungsorgan zuweisen.

bb) Es bleibt indes noch zu erörtern, ob neben dieser Art der Geschäftsverteilung und Geschäftsführungsbefugnis im Vertretungsorgan andere Bestimmungen zur Geschäftsführungsausübung getroffen werden können, wie es bisher der Fall war, z.B. die verschiedenen Arten der Gesamtgeschäftsführung. Es muß daran gedacht werden, daß die Gesellschafter an einer durchaus zulässigen Regelung interessiert sein können, die dem Arbeitsdirektor so wenig wie möglich Einfluß auf die Geschäftsführung der Gesellschaft gibt. Dies ließe sich erreichen, wenn die Gesellschafter in der Satzung den Grundsatz der Gesamtgeschäftsführung festlegen oder ein bestimmtes Beschlußverfahren für die Vornahme der Geschäfte anordnen könnten, ohne daß diese Bestimmungen dem MitbG. und MBergG. widersprechen würden. Hier hätte der Arbeitsdirektor eine nur geringe tatsächliche Einwirkungsmöglichkeit auf die Belange der Gesellschaft und der Arbeitnehmerschaft. Vor allem, wenn ein Mehrheitsbeschluß für die Vornahme eines Geschäft-

tes gefordert werden könnte, käme seiner Stimme oft praktisch keine Bedeutung zu.¹⁹⁰⁾

Gegen diese Art der Ausübung der Geschäftsführung ließe sich nicht ohne weiteres einwenden, der Name Arbeitsdirektor weise darauf hin, daß nur er allein die Sozialaufgaben als besonderes Referat zu leiten habe. Dem läßt sich entgegen, die Gesamtgeschäftsführung schließe eine Verteilung der Bearbeitung der verschiedenen Aufgabengebiete nicht aus. Nur sei hier anders als bei der sog. Geschäftsverteilung das einzelne Mitglied nicht selbständig in seinem Referat tätig, sondern lediglich Sachbearbeiter. Deshalb sei die Bezeichnung Arbeitsdirektor durchaus gerechtfertigt, wenn diesem so benannten Mitglied im Vertretungsorgan die Bearbeitung der Sozialaufgaben obliegt, auch wenn es dieses Referat nicht selbständig leitet.

Zum anderen wäre aber auch der Einwand unbegründet, diese Art der Geschäftsführung würde die gleichberechtigte Stellung des Arbeitsdirektors verletzen. Denn sowohl bei einem einstimmigen wie bei einem Mehrheitsbeschluß hätte die Stimme des Arbeitsdirektors die gleiche Bedeutung wie die der übrigen Mitglieder; daß sie im letzteren Falle tatsächlich unbeachtlich wäre, würde seine Gleichberechtigung nicht berühren.

Jedoch erscheint es aus folgenden Gründen zweifelhaft, ob die Gesamtgeschäftsführung dem MitbG. und MBergG. entspricht: Während der Gesetzgeber für den Aufsichtsrat die Mitgliederzahl und das Verhältnis zwischen den Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer ausdrücklich und zwingend festgelegt hat¹⁹¹⁾ und zwar so, daß der Einfluß beider Gruppen gleich groß ist, hat er von einer solchen Regelung für das Vertretungsorgan abgesehen. Der Grund hierfür ist darin zu sehen, daß man in der unmittelbaren Gesellschaftsleitung keine gleichberechtigte Mitbestimmung der Arbeitnehmer derart einführen wollte, daß Vertreter von ihnen an allen Geschäften in der Gesellschaft gleichberechtigt mitwirken sollten; vielmehr war es der Wille des Gesetzgebers, einer Vernachlässigung der Sozialaufgaben in der Gesellschaftsleitung entgegenzuwirken und eine sachgerechte Bearbeitung und Berücksichtigung der Arbeitnehmerbelange zu sichern.¹⁹²⁾

190) Meissinger, RdA 50/41, 42, weist bei der Untersuchung über die Begriffsklärung der Mitbestimmung darauf hin, daß der Arbeitsdirektor bei Mehrheitsbeschlüssen kein Mitbestimmungsrecht habe. Ein echtes Mitbestimmungsrecht habe er nur, wenn ihm ein beschlußverhinderndes Vetorecht gegeben wäre.

191) § 4 MitbG.; § 5 MBergG.

192) Gadow-Heinichen, AktG. § 70 Anm. 12; siehe ferner die Ausführungen zur Begriffsbestimmung des Arbeitsdirektors S. 74 ff.

Um dies zu verwirklichen, führte er den Arbeitsdirektor ein, nicht als nur ein gleichberechtigtes Vertretungsmitglied wie die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, das heißt so, daß es sich von den anderen Mitgliedern nur in der Art der Bestellung unterscheidet, die seine arbeitnehmerfreundliche Einstellung gewährleisten soll, und es im übrigen aber der Gesellschaft überlassen bleibt, welche Tätigkeit er in der Leitung ausübt und welche Rechte und Pflichten ihm im einzelnen unter Berücksichtigung der Gleichberechtigung zukommen sollen, sondern vielmehr als eine Persönlichkeit, die durch die Art der Bestellung dazu qualifiziert ist,¹⁹³⁾ in besonderem Maße die Arbeitnehmerinteressen zu vertreten, so wie der kaufmännische Direktor sein besonderes Interesse auf die Wirtschaftsfragen der Gesellschaft richtet und sich um technische Angelegenheiten weniger kümmert.

Die Stellung des Arbeitsdirektors so verstanden, wie sie allein dem Willen des Gesetzgebers entspricht, muß dazu führen, daß er die Arbeitnehmerbelange nicht nur als Sachbearbeiter der Sozialaufgaben zu vertreten hat, sondern als grundsätzlich selbständiger Sachgebietsleiter, unter den oben näher dargelegten Bestimmungen und Voraussetzungen über die Geschäftsverteilung und die Zusammenarbeit im Vertretungsorgan. Nur auf diese Weise wird dem Gesetzeszweck entsprochen, daß der Arbeitsdirektor als nur eines von einer unbestimmten Anzahl von Vertretungsmitgliedern gewährleisten kann, daß dem Produktionsfaktor Arbeit in der Unternehmensleitung die gleiche Bedeutung und Beachtung zukommt wie dem Produktionsfaktor Kapital.

cc) Dies führt zu dem Ergebnis: Nach dem MitbG. und MBergG. muß in der Gesellschaftsleitung eine Geschäftsverteilung bestehen, nach der dem Arbeitsdirektor entsprechend den bisher geltenden Grundsätzen zur Geschäftsverteilung die eigenverantwortliche und selbständige Leitung des Sozialreferats übertragen ist. Eine Anordnung, beruht sie auf einem Gesellschafter- oder Gewerkenbeschuß, der Satzung, bestimmt sie der Aufsichtsrat oder das Vertretungsorgan selbst, die die Geschäftsausübung hinsichtlich der Arbeitnehmerbelange allen Mitgliedern des Vertretungsorgans gemeinsam zuteilt, ist mit der Bedeutung des Arbeitsdirektors unvereinbar, widerspricht dem MitbG. und MBergG. und ist deshalb rechtswidrig und gem. § 134 BGB nichtig.

193) Schöne, GMH 51/401.

IV. Einfluß auf die Möglichkeit der Bestellung eines Vorsitzers im Vertretungsorgan

Mit den vorangegangenen Untersuchungen ist die Frage eng verbunden, ob es mit der Rechtsstellung des Arbeitsdirektors vereinbar ist, daß ein Vertretungsmitglied zum Vorsitz der Gesamtvertretungsorgane bestellt wird.

1. Bisherige Rechtslage

a) Bei der Aktiengesellschaft

Bei der Aktiengesellschaft hat der Aufsichtsrat die Befugnis, bei einem mehrgliedrigen Vorstand ein bestimmtes einzelnes Mitglied zum Vorsitz zu bestellen.¹⁹⁴⁾ Diesem steht dann grundsätzlich die Entscheidungsbefugnis zu, wenn im Vorstand Meinungsverschiedenheiten in Geschäftsführungsangelegenheiten auftreten.¹⁹⁵⁾ Hier kann er selbst gegen die Ansicht aller anderen Mitglieder entscheiden. Dieses Recht hat er sowohl, wenn die Geschäftsführung von allen Mitgliedern gemeinsam oder durch Mehrheitsbeschluß ausübt wird, wie auch bei Geschäftsverteilung. Niemals jedoch darf er Maßnahmen, die dem Gesamtvorstand, oder bei Geschäftsverteilung einem einzelnen Mitglied obliegen, an ihrer Stelle ohne ihr Wissen durchführen. Denn die Geschäftsführung steht nach wie vor dem Gesamtvorstand zu. Bei Geschäftshandlungen des Gesamtvorstandes kann er deshalb erst nach Erörterung im Kollegium entscheiden. Bei Maßnahmen, die in einem Referat eines einzelnen Mitgliedes zu treffen sind, steht ihm die Entscheidungsbefugnis ebenfalls erst nach Anhörung dieses Mitgliedes zu. Diese kann er jedoch jederzeit herbeiführen; denn ebenso wie alle anderen Mitglieder hat er die Möglichkeit, auf Grund der allgemeinen Überwachungspflicht einer Geschäftsführungshandlung eines anderen Mitgliedes zu widersprechen. Die Satzung kann dieses umfassende Entscheidungsrecht des Vorsitzers einschränken.¹⁹⁶⁾

b) Bei der GmbH. und Berggewerkschaft

Bei der GmbH. und Berggewerkschaft fehlt zwar eine gesetzliche Bestimmung über die Bestellung eines Vorsitzers im Vertretungsorgan. Doch ist es auch hier auf Grund entsprechender Regelungen in der Satzung oder eines Gesellschafter-

194) § 75 II AktG.

195) §§ 75 II, 70 II AktG.

196) Vgl. i. e. Gadow-Heinichen, AktG. § 70 Anm. 16-18; Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 70 Anm. 13 - 18.

oder Gewerkenbeschlusses möglich, einem Vertretungsmitglied eine den übrigen Mitgliedern gegenüber bevorrechtigte Stellung im Vertretungsorgan einzuräumen.¹⁹⁷⁾

2. Rechtslage nach dem MitbG. und MBergG.

Es ist unstritten, ob die Zulässigkeit solcher überragender Machtstellung eines Vertretungsmitgliedes noch mit dem MitbG. und MBergG. vereinbar ist.¹⁹⁸⁾

a) Die unterschiedlichen Ansichten in der Literatur

Boldt¹⁹⁹⁾ ist der Ansicht, die Bestellung eines Vorsitzers mit dem Recht der Entscheidung bei Meinungsverschiedenheiten im Vertretungsorgan sei mit der Gleichberechtigung des Arbeitsdirektors nicht mehr in Einklang zu bringen. Zulässig sei nur noch ein Vorsitz mit der Stellung eines primus inter pares, dem, wenn die Satzung oder Geschäftsordnung vorschreibt, daß Stimmenvmehrheit zu entscheiden habe, im Falle der Stimmengleichheit die Entscheidungsbefugnis zustehe.

Müller-Lehmann²⁰⁰⁾ lehnen die Zulässigkeit eines Vorsitzers ebenfalls ab. Zur Begründung wird ausgeführt: Wenn auch der Arbeitsdirektor nicht mehr Rechte als die übrigen Mitglieder im Vertretungsorgan habe, so sei doch entscheidend, daß er eine Sonderstellung einnehme, wie seine Bestellung und Abberufung zeigten. Die Unterordnung unter einen Vorsitz würde eine Zurückdrängung dieser neugeschaffenen Einrichtung bedeuten. Anstelle der Gleichberechtigung des Arbeitsdirektors trete der Grundsatz der Unterordnung. Ferner würden sich auch aus § 12 MitbG. Bedenken gegen die Zulässigkeit eines Vorsitzers ergeben. Diese Bestimmung verweise für die "Bestellung" des Vertretungsorgans auf § 75 AktG. Es ließe sich denken, daß danach nur § 75 I AktG. zur Anwendung kommen solle und nicht auch § 75 II AktG. Denn diese Regelung enthalte einen anderen Gedan-

197) Baumbach-Hueck, GmbHG. § 6 Anm. 3 A; Schilling in Hachenburg, GmbHG. § 14 Anm. 18; Scholz, GmbHG. § 6 Anm. 7; RGZ 170, 358 (369); Boett, APPrBG. § 117 Anm. 3 (S.119, 120); Wemeburg, ZfB Bd.58 S.71; Lohel, APPrBG. § 117 Anm. 3.

198) Über die Bestellung und Rechtsstellung eines Vorsitzers in der Praxis siehe die Untersuchungen von Blume, Zwischenbilanz der Mitbestimmung S.95-97.

199) MitbG. § 12 Anm. 4 f, § 13 Anm. 4 b; ders. Soz.Forschung und Praxis S.88; ebenso Lütge, a.a.O. S.14, 15; Gadow-Heinichen, AktG. § 70 Anm. 19; Blume, a.a.O. S.94; Voigt, a.a.O. S.208, 229.

200) MitbG. § 12 Anm. 3, § 13 Anm. 4.

ken, nämlich die Erhöhung eines Vorstandsmitgliedes über die anderen, sie bestimme weniger die Bestellung als vielmehr den Umfang der Rechte eines Vorstandsmitgliedes.

Entgegen diesen Ansichten halten Kötter,²⁰¹⁾ Fitting²⁰²⁾ und Möhring²⁰³⁾ die Bestellung eines Vorsitzers für zulässig. Nach ihnen könne in der Bestellung eines Vorsitzers mit Entscheidungsbefugnis bei Meinungsverschiedenheiten keine Verletzung des Prinzips der Gleichberechtigung der Vorstandsmitglieder untereinander erblickt werden.

b) Stellungnahme

Die Ansichten von Boldt und Müller-Lehmann sind gewiß vertretbar, doch vermögen ihre Begründungen nicht vollends zu überzeugen.

aa) Zunächst ist schon nicht recht einzusehen, daß sowohl Boldt wie auch Müller-Lehmann²⁰⁴⁾ auf der einen Seite bei der Frage des Einzelzeichnungsrechts keine Bedenken hegen, daß die Gleichberechtigung des Arbeitsdirektors nicht dadurch verletzt werde, daß er im Gegensatz zu einem anderen Organträger nicht einzelzeichnungsbefugt sei, während sie auf der anderen Seite die Zulässigkeit eines Vorsitzers mit Entscheidungsbefugnis als Verstoß gegen die Gleichberechtigung ansehen. Denn beiden Fällen ist gemeinsam, daß ein Mitglied im Vertretungsorgan im Vergleich zum Arbeitsdirektor tatsächlich weitgehendere Befugnisse besitzt. Wenn man die Bestellung eines Vorsitzers für unzulässig hält, dann müßte man wohl auch folgerichtig sagen, daß dann, wenn ein anderes Mitglied einzelzeichnungsbefugt ist, auch der Arbeitsdirektor das Einzelzeichnungsrecht haben müsse.

Ferner liegt auch darin, daß Boldt einerseits einen Vorsitz mit Entscheidungsbefugnis bei Meinungsverschiedenheiten für unzulässig erachtet, andererseits aber einen Vorsitz als "primus inter pares" zuläßt, eine Inkonsistenz, die kaum verständlich ist. Bereits mit der Befugnis zum Stichtscheid hat der Vorsitz ein Recht, das den anderen Mitgliedern nicht zusteht, also über die gleichberechtigte Stellung hinausragt. Es ist auch kein Grund ersichtlich, der ein solches Recht notwendig macht. Wird zur Führung eines Geschäftes Stimmenmehrheit gefordert und nur Stimmengleichheit erzielt, dann ist diese Geschäftsfüh-

201) MitbG. § 12 Anm. 6 (S.149), § 13 Anm. 1.

202) BARbBl. 51/207 Anm. 29.

203) MDR 51/515; ebenso Hilgert, a.a.O. S. 113.

204) Boldt, Soz. Forschung und Praxis S. 89; Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 3.

runghandlung eben abgelehnt. Eine eindeutige Entscheidung wird mit und ohne Recht zum Stichentscheid in gleicher Weise getroffen. Dieses Recht eines "primus inter pares" ist also für eine verantwortungsvolle und positive Wirtschaftsführung in keiner Weise erforderlich.

bb) Ebensowenig aber kann für die Beurteilung, ob ein Vorsitz mit der Rechtsstellung des Arbeitsdirektors vereinbar ist, Müller-Lehmanns Argumentation befriedigen.

Eine Begründung von § 12 MitbG. her läßt keine sicheren Folgerungen zu. Auf Grund der Generalklausel in § 2 MitbG. tritt jede Bestimmung des Gesellschaftsrechts außer Kraft, die dem MitbG. und MBergG. widerspricht. Deshalb kann es dahinstehen, ob § 12 MitbG. nur auf die Bestellung entsprechend § 75 I AktG. verweist oder möglicherweise auch auf § 75 II AktG.; wenn dies nämlich der Fall ist, dann gilt die Verweisung nur insoweit, als hierdurch die gleichberechtigte Stellung des Arbeitsdirektors nicht verletzt wird. Dieser Gedankengang also führt bei dem hier gestellten Problem nicht weiter. Lediglich dies läßt sich aus § 12 MitbG. ableiten, daß, wenn man einen Vorsitz für zulässig hält, dieser bei der GmbH. und Berggewerkschaft nicht mehr durch die Gesellschafter- und Gewerkenversammlung bestellt und abberufen werden kann, sondern daß auch bei diesen Gesellschaften nur noch der Aufsichtsrat zur Bestellung eines Vorsitzers zuständig ist.

Für die Entscheidung über die Zulässigkeit eines Vorsitzes überhaupt muß aber allein von der Frage ausgegangen werden, ob die Machtfülle eines Vorsitzers, die die Befugnisse der übrigen Mitglieder im Vertretungsorgan weit überragt, mit dem Grundsatz der Gleichberechtigung des Arbeitsdirektors und mit der Bedeutung seiner Einführung allgemein vereinbar ist.

cc) Die Verletzung der Gleichberechtigung läßt sich nicht einfach damit begründen, daß die Beziehungen zwischen einem Vorsitz und dem Arbeitsdirektor ein Über-Unterordnungsverhältnis darstellen. Ebensowenig ist es möglich, die Unzulässigkeit eines Vorsitzes mit einer Sonderstellung des Arbeitsdirektors zu rechtfertigen. Diesen Behauptungen steht Zweierlei entgegen: Einmal, daß die Überordnung des Vorsitzes nicht nur dem Arbeitsdirektor gegenüber, sondern ebenso allen anderen Mitgliedern im Vertretungsorgan gegenüber besteht, und zum anderen, daß der Arbeitsdirektor ja gerade keine Sonderstellung im Vertretungsorgan einnimmt, sondern eben nur und stets gleichberechtigt ist. Hieran ändert auch die Art der Bestellung nichts. Sie bringt nur die besondere Qualifikation für das Vertretungsmitglied zum Ausdruck, dem die Bearbeitung der Sozialaufgaben anvertraut ist.

Vielmehr scheint besonders die Tatsache, daß der Vorsitz über allen Mitglie-

dem im Vertretungsorgan steht, daß seine Befugnisse sich einheitlich sowohl auf die Geschäftsführung des Gesamtvertretungsorgans wie auf die Aufgaben in jedem einzelnen Arbeitsgebiet in gleicher Weise erstrecken, einen Hinweis dafür zu geben, daß die Gleichberechtigung des Arbeitsdirektors, wie sie früher ausgelegt wurde,²⁰⁵⁾ grundsätzlich nicht verletzt ist.

Durch einen Vorsitz wird in die Geschäftsführungsbefugnis des Arbeitsdirektors nicht ohne weiteres mehr eingegriffen als in die der übrigen Mitglieder im Vertretungsorgan. Seine Machtstellung bedeutet eine gleiche Beschränkung der Geschäftsführung aller Vertretungsmitglieder.²⁰⁶⁾

Die Gleichberechtigung des Arbeitsdirektors wird also durch die Bestellung eines Vorsitzers grundsätzlich nicht verletzt, sei es, daß er allgemein bei Meinungsverschiedenheiten im Vertretungsorgan entscheidungsbefugt ist, oder ihm nur das Recht zum Stichentscheid zusteht.

dd) Schließlich ließe sich noch denken, daß die Zulässigkeit eines Vorsitzers der Bedeutung der Einführung des Arbeitsdirektors überhaupt widerspreche. Der Vorsitz nämlich könne die Tätigkeit des Arbeitsdirektors illusorisch machen, indem er infolge seiner überragenden Rechtsstellung jeder Geschäftsführungshandlung des Arbeitsdirektors widersprechen und sie gegen dessen Ansicht, womöglich auch gegen die der anderen Mitglieder, selbst anders ausführen kann. Diese Bedenken sind schon aus praktischen Erwägungen unbegründet. Jedes Mitglied im Vertretungsorgan ist auf Grund der allgemeinen Überwachungsbefugnis und -pflicht in der Lage, einer Geschäftsführungshandlung, die in einem einzelnen Referat vorzunehmen ist, zu widersprechen und die Entscheidung des Gesamtvertretungsorgans herbeizuführen. Dieses Recht steht dem Vorsitz also auch als gewöhnlichem Vertretungsmitglied zu. Eine besondere Benachteiligung des Arbeitsdirektors kann deshalb hierin nicht erblickt werden. Hinzu kommt der Gesichtspunkt, daß bei Geschäften, zu deren Vornahme das Gesamtvertretungsorgan zuständig ist, wie auch bei Geschäftsmaßnahmen, die in einem bestimmten Referat zu treffen sind, denen aber ein anderes Mitglied widersprochen hat, so daß das Gesamtvertretungsorgan zu entscheiden hat, der Arbeitsdirektor jederzeit überstimmt werden kann, da er den übrigen Mitgliedern gegenüber immer in der Minderheit steht. Hierbei ist es in tatsächlicher Hinsicht vollkommen un-

205) S. 79 ff (88, 89).

206) a. A. Lütge, a. a. O. S. 15; nach ihm hebt die gleichstarke Schlechterstellung anderer Vorstandsmitglieder die Schlechterstellung des Arbeitsdirektors gegenüber dem Vorsitz nicht auf; diese Ansicht ist aus den oben dargelegten Gründen abzulehnen.

beachtlich, ob ein Vertretungsmitglied zum Vorsitzern ernannt ist oder nicht.

Somit ist als Ergebnis festzustellen: Die Bestellung eines Vorsitzers mit dem Recht, bei Meinungsverschiedenheiten im Vertretungsorgan zu entscheiden, ist weiterhin zulässig. Die überragende Rechtsstellung des Vorsitzers ist mit dem Sinn und Zweck des MitbG. und MBergG. vereinbar und bedeutet grundsätzlich keine Verletzung der Gleichberechtigung des Arbeitsdirektors.

V. Die Notbestellung des Arbeitsdirektors

Es verbleibt zu prüfen, welche Rechtsituation besteht, wenn dem Vertretungsorgan kein Arbeitsdirektor angehört, das heißt, wenn er entweder gar nicht bestellt worden ist, weil der Aufsichtsrat das nach § 13 MitbG. notwendige Beschlußerfordernis nicht erreicht hat, oder der Arbeitsdirektor in der Ausübung seiner Tätigkeit nicht nur vorübergehend verhindert ist.

1. Rechtslage bei der Aktiengesellschaft

Das AktG. enthält keine Bestimmung zur Erzwingung der Bestellung eines Vorstandsmitgliedes durch den Aufsichtsrat; ebensowenig kennt das MitbG. und MBergG. eine Vorschrift, wonach die Bestellung des Arbeitsdirektors durch den Aufsichtsrat erzwungen oder auf andere Weise ersetzt werden kann. Nur in § 76 AktG. ist vorgesehen, daß, soweit die zur gesetzlichen Vertretung der Gesellschaft erforderlichen Vorstandsmitglieder fehlen, das Gericht sie in dringenden Fällen auf Antrag eines Beteiligten für die Zeit bis zur Behebung des Mangels bestellen kann.

a) Die verschiedenen Voraussetzungen, unter denen die Ersatzbestellung des Arbeitsdirektors für zulässig erachtet wird

Im Schrifttum ist lebhaft umstritten, ob diese Bestimmung auf den Arbeitsdirektor anzuwenden ist und in jedem Falle, in dem ein Arbeitsdirektor im Vorstand fehlt, eine gerichtliche Notbestellung herbeigeführt werden kann. Es stehen sich drei Meinungen gegenüber:

Kötter²⁰⁷⁾ lehnt jede Möglichkeit der Ersatzbestellung eines Arbeitsdirektors ab. Denn die paritätische Besetzung des Aufsichtsrates gewährleiste seine Bestellung; die starke Treupflicht der Aufsichtsratsmitglieder ließe eine solche ein-

207) MitbG. § 13 Anm. 4

schneidende Maßnahme kaum notwendig machen. Falls eine Bestellung des Arbeitsdirektors nicht zustande käme, bliebe nur die Möglichkeit, die Aktiengesellschaft gem. § 288 AktG. aufzulösen.

Dapprich²⁰⁸⁾ ist der Ansicht, daß eine Ersatzbestellung des Arbeitsdirektors durch das Gericht nur dann möglich ist, wenn die Voraussetzungen des § 76 AktG. gegeben sind. Diese Bestimmung legt er nach dem strengen Gesetzeswortlaut aus, wonach sich die Zulässigkeit einer Notbestellung nach dem Fehlen der Vertretungsmacht richtet. Dies besagt: Bei Gesamtvertretung kann eine richterliche Bestellung schon bei Fehlen eines Mitgliedes erfolgen; ist aber Einzelvertretungsbefugnis in der Satzung vorgesehen, dann ist das Fehlen eines oder mehrerer Vorstandsmitglieder so lange unbeachtlich, als noch ein zur Einzelvertretung berechtigtes Mitglied vorhanden ist, ebenso wie bei unechter Gesamtvertretung und bei gemischter Vertretung.

Boldt²⁰⁹⁾ und Müller-Lehmann²¹⁰⁾ hingegen legen § 76 AktG. so extensiv aus, daß eine dem § 29 BGB entsprechende Anwendung möglich ist. Sie begründen dies damit: Durch § 13 MitbG. ist die Bestellung eines Arbeitsdirektors zwingend vorgeschrieben, so daß auch eine Möglichkeit der Durchsetzung dieser Bestimmung gegeben sein muß. § 76 AktG. ist bereits durch die Literatur²¹¹⁾ in dem Sinne erweitert worden, daß auch bei unaufschiebbaren Maßnahmen der Geschäftsführung eine Notbestellung zulässig ist, selbst wenn für die Vertretung gesorgt ist. Schließlich würde die analoge Anwendung des § 29 BGB für die GmbH und Berggewerkschaft, für die eine dem § 76 AktG. entsprechende Vorschrift fehlt, zu einer unterschiedlichen Behandlung der drei Gesellschaftsformen führen.

Gegen diese Meinung wendet sich entschieden Benner.²¹²⁾ Nach ihm ist § 76 AktG. eine Sondervorschrift zu § 29 BGB und läßt deshalb eine extensive Auslegung nicht zu. Die Bestimmung zur Notbestellung bei der Aktiengesellschaft sei im privatrechtlichen Interesse geschaffen, nicht aber im öffentlichen Interesse, wozu die Vertretung der Arbeitnehmerbelange gehöre.

208) ZfB 92/256.

209) MitbG. § 12 Anm. 6, § 13 Anm. 2 b; ders., Soz. Forschung und Praxis, S. 90, 91.

210) MitbG. § 13 Anm. 6; ebenso Hilgert, a. a. O. S. 60 - 64; Lütge, a. a. O. S. 10.

211) Godin-Wilhelmi, AktG. § 76 Anm. II 1; Ritter, AktG. § 76 Anm. 3.

212) RdA 55/140, 141.

b) § 76 AktG. als Rechtsgrundlage für die jederzeit zulässige Notbestellung des Arbeitsdirektors

aa) Der Ansicht von Kötter kann nicht beigetreten werden. Seine Folgerung, daß im Falle pflichtwidriger Verhinderung der Bestellung eines Arbeitsdirektors durch den Aufsichtsrat nur die Möglichkeit bestehe, die Gesellschaft aufzulösen, kann nicht dem Willen des Gesetzgebers und dem Sinn des MitbG. und MBergG. entsprechen. Der Zweck der Gesetze ist allein darauf gerichtet, die den Arbeitnehmern in der Gesellschaftsleitung eingeräumte Mitbestimmung zu gewährleisten. Dies kann jedoch keinesfalls dadurch geschehen, daß bei einer Vereitelung der Mitbestimmung die Gesellschaft aufgelöst wird. Vielmehr ist mit Boldt und Müller-Lehmann davon auszugehen, daß aus der zwingenden Natur des § 13 MitbG. und MBergG. zu folgern ist, daß es möglich sein muß, auf irgendeine Weise zu erreichen, daß dem Vorstand stets ein Arbeitsdirektor angehört. Aus diesem Grund aber kann auch Dapprichs Ansicht nicht befriedigen. Denn danach wird nur in den seltensten Fällen ein Arbeitsdirektor gerichtlich bestellt werden können, da gewöhnlich auch ohne ihn noch genügend Mitglieder im Vertretungsorgan vertretungsbefugt sein werden.

Eine Gefährdung des Mitbestimmungsrechts der Arbeitnehmer im Vertretungsorgan aber läßt sich durchaus nicht ausschließen. So ist denkbar, daß die zum Arbeitsdirektor vorgeschlagene Persönlichkeit nicht das nach § 13 MitbG. geforderte besondere Vertrauen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat genießt, und zum anderen ist vor allem möglich, daß eine Persönlichkeit zwar die notwendige Stimmenzahl der Arbeitnehmervertreter erhält, aber die Vertreter der Anteilseigner seiner Wahl widersprechen. Da gewöhnlich für die Bestellung eines Vorstandsmitgliedes einfache Stimmenmehrheit oder ein qualifizierter Mehrheitsbeschluß gefordert wird, können somit beide Gruppen der Aufsichtsratsmitglieder die Wahl des Arbeitsdirektors ohne weiteres verhindern. Hierbei ist es unbeachtlich, ob sie damit gegen ihre Sorgfaltspflicht verstoßen.

Dieser Ausnahmesituation kann nur eine Ersatzbestellung abhelfen. Da das MitbG. und MBergG. diese nicht vorsieht, bleibt nur die eine Möglichkeit, nach einer Bestimmung zu suchen, die diesem Tatbestand am ehesten entspricht, um, sei es durch extensive oder analoge Anwendung, die Verwirklichung des MitbG. und MBergG. durchzusetzen. Darum erscheint die Ansicht von Boldt und Müller-Lehmann richtig zu sein, die gem. § 76 AktG. eine gerichtliche Notbestellung des Arbeitsdirektors in jedem Falle zulassen.

Die Argumentation Benners kann demgegenüber nicht überzeugen. § 75 AktG. kann nicht, wie dieser annimmt, als *lex specialis* zu § 29 BGB angesehen werden. Der Geltungsbereich dieser Vorschrift erstreckt sich grundsätzlich nur auf

den Vorstand in Vereinen, nicht aber auch auf die Aktiengesellschaft. Wenn § 29 BGB darüber hinaus "entsprechend" für die GmbH und Berggewerkschaft angewendet wird, dann nur deshalb, weil die Gesetze für sie keine eigene Bestimmung über eine Ersatzbestellung vorsehen. Aus dem verschiedenen Geltungsbereich des § 29 BGB und § 76 AktG. also folgt, daß weder die eine, noch die andere Vorschrift *lex generalis* bzw. *lex specialis* sein kann; mag den Bestimmungen auch derselbe Rechtsgedanke zugrunde liegen.

Wenn Benner die Anwendung des § 76 AktG. ferner deshalb ablehnt, weil diese Vorschrift nur die privatrechtlichen Interessen schützen soll, nicht hingegen öffentlich-rechtliche Interessen, so kann ihm auch hierin nicht gefolgt werden. Der Rechtsgedanke des § 76 AktG. ist darin zu sehen, die Handlungsfähigkeit der Gesellschaft zu gewährleisten und dies mit staatlicher Hilfe da durchsetzen zu können, wo die Machtmittel der Gesellschaft versagen. Der Grund hierfür liegt nicht allein im Interesse der Gesellschaft selbst, sondern vor allem im Interesse der Allgemeinheit. Dies zeigt sich schon daraus, daß zur Notbestellung nicht nur die Gesellschaftsorgane und Aktionäre antragsberechtigt sind, sondern auch Gläubiger und Schuldner der Gesellschaft, sowie Personen, die mit ihr in Rechtsbeziehungen treten wollen.²¹³⁾ Es ist nicht einzusehen, weshalb das "privatrechtliche" Interesse der Kapitaleigner an der Funktionsfähigkeit des Vertretungsorgans geschützt sein soll, das "öffentlich-rechtliche" Interesse der Arbeitnehmerschaft indes nicht. Ebenso wie der Aktionär auf Grund seiner Kapitalbeteiligung ein privatrechtliches Interesse am guten Funktionieren des Vorstands hat, mit dem gleichen Recht hat es der Arbeitnehmer und mit ihm die Arbeitnehmerschaft, die anstelle des Kapitals ihre Arbeitskraft einsetzt und in einem privatrechtlichen Einzelverhältnis zur Gesellschaft steht. Aber auch dann, wenn man annehmen wollte, der Arbeitsdirektor vertrete öffentlich-rechtliche Belange, wäre kein Grund ersichtlich, inwiefern die privatrechtlichen Interessen durch § 76 AktG. höher geschützt sein sollten als die öffentlich-rechtlichen, denen doch stets die größere und schutzwürdigere Bedeutung zukommt.

Aus diesen Gründen ist Benners Ansicht abzulehnen, und es bestehen keine Bedenken gegen die Anwendung des § 76 AktG. auch dann nicht, wenn die zur Vertretung der Gesellschaft erforderlichen Mitglieder vorhanden sind.

bb) Zu untersuchen bleibt nur noch die rechtstheoretische Frage, ob die Ersatzbestellung des Arbeitsdirektors auf dieser Rechtsgrundlage schon der bisher

213) Gadow-Heinichen, AktG. § 76 Anm. 3; Schlegelberger-Quassowski, § 76 Anm. 4; Godin-Wilhelmi, AktG. § 76 Anm. II 3.

geltenden Auslegung zu § 76 AktG. entspricht, oder ob er entsprechend § 29 BGB extensiv anzuwenden ist.

Nach einer im Schrifttum vertretenen Ansicht²¹⁴⁾ ist eine Notbestellung eines Vorstandsmitgliedes gem. § 76 AktG. auch dann möglich, wenn eine unaufschiebbare Maßnahme der Geschäftsführung dies erforderlich macht, wie z. B. die Aufstellung einer Bilanz. Dieser Meinung ist zu folgen, weil sie der Zweckbestimmung einer Notbestellung, wie sie oben dargelegt wurde, am ehesten gerecht wird.

Schließt man sich also dieser Auffassung an, so bleibt zu prüfen, ob die Tätigkeit des Arbeitsdirektors im aufgezeigten Sinne eine unaufschiebbare dringliche Maßnahme der Geschäftsführung darstellt.

Es wurde festgestellt, daß im Vertretungsorgan ein eigenes Referat für Sozialaufgaben eingerichtet sein muß, das grundsätzlich der Arbeitsdirektor allein nach den bisher geltenden Prinzipien zur Geschäftsverteilung unter eigener Verantwortung und selbständig zu leiten hat.²¹⁵⁾ Demzufolge ist es ausgeschlossen, daß Maßnahmen, die im Sozialreferat zu treffen sind, ohne den Arbeitsdirektor vorgenommen werden können; er muß in jedem Falle mitwirken und gehört werden. Hierbei ist unbeachtlich, ob die übrigen Mitglieder im Vertretungsorgan der Geschäftsführung des Arbeitsdirektors widersprechen und daß sie eine Entscheidung durch das Gesamtvertretungsorgan gegen seinen Willen durchsetzen können. Die Tatsache, daß entsprechend dem Sinn und Zweck des MitbG. und MBergG. das Sozialreferat allein dem Arbeitsdirektor vorbehalten ist, bedingt es, daß dieses Referat anders als die übrigen Fachgebiete nicht übertragbar ist und seine Tätigkeit nicht durch ein anderes Mitglied ersetzt werden kann. Die Wichtigkeit seiner Aufgaben aber erfordert die ständige Besetzung seines Ressorts. Damit ist bereits gesagt, daß die durch das Fehlen des Arbeitsdirektors unmöglich gewordene Bearbeitung der Sozialaufgaben ebenso als eine unaufschiebbare dringliche Maßnahme der Geschäftsführung anzusehen ist wie z. B. die Aufstellung einer Bilanz, die dem Geschäftsbereich des Gesamtorgans obliegt und zu einem bestimmten Zeitpunkt erfolgen muß, aber, weil ein Vertretungsmitglied fehlt, nicht vorgenommen werden kann. Wenn man bei der Unmöglichkeit einer Bilanzaufstellung die Ersatzbestellung eines Vorstandsmitgliedes durch das Gericht zuläßt, dann muß dies in gleicher Weise dann möglich sein, wenn eine ordnungsgemäße Bearbeitung des Sozialwesens nicht ausgeübt werden kann, weil der hierfür allein zuständige Arbeitsdirektor fehlt.

214) Godin-Wilhelmi, AktG. § 76 Anm. II 1; Ritter, AktG. § 76 Anm. 3.

215) S. 114.

Für die Richtigkeit dieser Ansicht spricht noch folgender Gesichtspunkt: § 89 AktG., der die Beschlußfähigkeit des Aufsichtsrates und die Ersatzbestellung von Mitgliedern im Aufsichtsrat regelt, ist dahin ergänzt worden,²¹⁶⁾ daß es stets als ein dringender Fall zur Ersatzbestellung anzusehen ist, wenn dem Aufsichtsrat, abgesehen von dem 11. Mitglied, nicht alle Mitglieder angehören, aus denen der Aufsichtsrat nach Gesetz oder Satzung zu bestehen hat. Danach also ist auch das Fehlen eines Arbeitnehmervertreters im Aufsichtsrat stets ein dringender Fall, der dessen Ersatzbestellung ermöglicht. Wenn der Gesetzgeber eine derartige ausdrückliche Regelung für den Vorstand unterlassen hat, so nicht deshalb, weil es sich bei dem Fehlen des Arbeitsdirektors etwa nicht um einen dringenden Fall handeln würde, sondern wohl, weil er die gesellschaftsrechtlichen Bestimmungen für die Ersatzbestellung eines Mitgliedes im Vorstand für ausreichend hielt. Es kann nicht dem Willen des Gesetzgebers entsprechen, die Wahrnehmung der Arbeitnehmerbelange im Vertretungsorgan weniger gewährleisten zu wollen als im Aufsichtsrat.

cc) So läßt sich zusammenfassen: Es entspricht dem Sinn und Zweck des § 13 MitbG. und MBergG., daß stets dann, wenn dem Vorstand kein Arbeitsdirektor angehört, sei es, daß er nicht bestellt worden ist, sei es, daß er nicht nur vorübergehend an der Ausübung seiner Tätigkeit verhindert ist, eine Ersatzbestellung gem. § 76 AktG. zulässig ist. Die Anwendung dieser Bestimmung für die Notbestellung des Arbeitsdirektors entspricht dem Sinn dieser Bestimmung und der schon bisher vertretenen Ansicht, daß bei unaufschiebbaren dringenden Geschäftsführungsmaßnahmen eine Notbestellung möglich ist; sie bedeutet keine bisher nicht anerkannte extensive Auslegung des § 76 AktG. Denn wie bei der Bilanzerstellung das Fehlen eines Vorstandsmitgliedes zur Notbestellung berechtigt, ebenso hat dieses beim Fehlen des Arbeitsdirektors zu gelten, dessen Aufgabenbereich stets bearbeitet werden muß und unübertragbar ist.

c) Wer ist zur Notbestellung antragsberechtigt?

Schließlich ist noch darauf einzugehen, ob neben den Personen, die bisher zur Notbestellung antragsberechtigt waren, nämlich den Gesellschaftsorganen, Aktionären, Gesellschaftsgläubigern und -schuldnern, sowie Personen, die mit der Gesellschaft in Rechtsbeziehungen treten wollen,²¹⁷⁾ etwa noch weitere

216) Ges. v. 15. 7. 1957, BGBl. I, 714.

217) Gadow-Heinichen, AktG. § 76 Anm. 3; Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 76 Anm. 4; Godin-Wilhelmi, AktG. § 76 Anm. II 3.

Personen oder Organe befugt sind, die Ersatzbestellung des Arbeitsdirektors zu beantragen.

Zu denken wäre an die einzelnen Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerschaft als Ganzes, den Betriebsrat und die Gewerkschaft. Sie alle sind daran interessiert, daß ein Arbeitsdirektor im Vertretungsorgan die Arbeitnehmerbelange wahrnimmt, so daß sie als "Beteiligte" im Sinne des § 76 AktG. angesprochen werden könnten.

Ein Vergleich zum Antragsrecht bei der Notbestellung eines Aufsichtsratsmitgliedes führt hier nicht weiter. Denn dort werden die berechtigten Personen und Organe im Gesetz ausdrücklich angeführt, während in § 76 AktG. lediglich von "Beteiligten" die Rede ist. Mit dieser Bezeichnung wird für die Antragsberechtigung ein rechtliches Interesse gefordert.

Nachdem in der Literatur anerkannt ist, daß auch Personen, die erst mit der Gesellschaft in Rechtsbeziehungen treten wollen, Beteiligte im Sinne dieser Vorschrift sind, wird man auch den Arbeitnehmern im Betrieb, die ja in einem arbeitsrechtlichen Verhältnis zur Gesellschaft stehen, ein Antragsrecht jedenfalls dann zugestehen müssen, wenn sie im Einzelfall ein rechtliches Interesse für die Wahrnehmung ihrer Belange im Vertretungsorgan darlegen.

Ebenso ist auch der Betriebsrat als antragsberechtigt zu erachten.²¹⁸⁾ Er nimmt die Interessen der Arbeitnehmerschaft gegenüber dem Arbeitgeber wahr, ist gleichsam deren gesetzlicher Vertreter.²¹⁹⁾ Als solcher hat auch er auf Grund der ihm nach dem BVG. zustehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, vor allem in sozialen²²⁰⁾ und personellen²²¹⁾ Angelegenheiten ein besonderes rechtliches Interesse daran, daß dem Vertretungsorgan ein Arbeitsdirektor angehört.

Indes ist es abzulehnen, daß auch die im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften die Notbestellung eines Arbeitsdirektors beantragen können. Für sie fehlt ein rechtliches Interesse hierzu. Denn sie stehen weder in Rechtsbeziehun-

218) So auch Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Rdnr. 6 (S.206 unten); Hilgert, a.a.O. S.64, die allein hierzu Stellung nehmen.

219) Nipperdey, a.a.O. Bd.II S.687, 689; Kaskel-Dersch, a.a.O. S.287; die Streitfrage nach der Rechtsnatur des Betriebsrates i.e. ist in vorliegendem Zusammenhang unbeachtlich; vgl. hierzu Nipperdey, a.a.O. Bd.II S.682 ff; Kaskel-Dersch, a.a.O. S.286 ff mit weiteren Hinweisen.

220) §§ 56 ff BVG.

221) §§ 60 ff BVG.

gen zur Gesellschaftsleitung,²²²⁾ noch ist es möglich, daß sie mit dem Arbeitsdirektor ein Rechtsverhältnis eingehen können. Ihr Interesse daran, daß ein Arbeitsdirektor in das Vertretungsorgan bestellt wird, ist politischer und damit nur tatsächlicher Art.²²³⁾

d) Ist die Ersatzbestellung an besondere Verfahrensvoraussetzungen gebunden?

Als Letztes erhebt sich die Frage, ob der Richter zur Ersatzbestellung des Arbeitsdirektors an gewisse Voraussetzungen gebunden ist.

Nach § 76 AktG. war dies bisher nicht der Fall. Der Richter war in der Wahl des Ersatzmitgliedes frei. Natürlich durfte er nur bestellungsfähige Personen berufen²²⁴⁾ und es entsprach seinem pflichtgemäßen Ermessen, wenn er vor der Auswahl den Aufsichtsrat der Gesellschaft hörte.²²⁵⁾

Auf Grund der Tatsache nun, daß bei der ordentlichen Bestellung des Arbeitsdirektors nach dem MitbG. die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ein gesetzliches Vetorecht besitzen, halten es Müller-Lehmann²²⁶⁾ für erforderlich, daß das Gericht sich vor der Notbestellung eines Arbeitsdirektors nicht nur mit dem Aufsichtsrat, sondern auch dem Betriebsrat und den Gewerkschaften in Verbindung setzt. Boldt²²⁷⁾ will ferner auch die Unternehmerseite berücksichtigt wissen, ohne daß allerdings in beiden Fällen die Gültigkeit der Ersatzbestellung von einer solchen Befragung abhinge.

Diesen Ansichten ist unbedenklich zuzustimmen. Jedoch wird man es für ausreichend halten müssen, wenn das Gericht nach Anhörung des Aufsichtsrates unter entsprechender Abwägung der Arbeitnehmer- und Unternehmerinteressen nach eigenem Ermessen die Wahl vornimmt. Ebenso wenig wie die Arbeitnehmerschaft, der Betriebsrat und die Gewerkschaft bei der Bestellung des Arbeitsdirektors durch den Aufsichtsrat mitwirken, ist es auch bei der gerichtlichen Bestellung notwendig, sich mit diesen Stellen in Verbindung zu setzen.

222) Vgl. S. 17, 98.

223) Aus diesem Grunde kann der entgegengesetzten Ansicht von Hilgert, a. a. O. S. 64, nicht zugestimmt werden, der nur auf das allgemeine Interesse der Gewerkschaft an der Wahrnehmung der Arbeitnehmerbelange in der Unternehmensleitung abstellt.

224) Baumbach-Hueck, AktG. § 76 Anm. 3.

225) § 146 IFGG; Baumbach-Hueck, AktG. § 76 Anm. 3.

226) MitbG. § 13 Anm. 6 (S. 206).

227) Soz. Forschung und Praxis S. 90.

In diesem Zusammenhang erhebt sich besonders die Frage, ob es im pflichtgemäßen Ermessen des Gerichtes steht, wenn es einen Kandidaten zum Arbeitsdirektor bestellt, der bisher die erforderliche Stimmenzahl im Aufsichtsrat nicht erhalten hat, insbesondere weil er von den Arbeitnehmervertretern nicht die erforderliche Zustimmung erhielt. Diese Frage läßt sich nur im Einzelfall beantworten. Es kommt darauf an, ob sachgerechte Erwägungen eine gerichtliche Bestellung des abgelehnten Kandidaten verbieten. Bei dieser Prüfung wird vor allem darauf zu achten sein, aus welchen Gründen die vorgeschlagene Person nicht die nötige Stimmenmehrheit im Aufsichtsrat erhielt. Erfolgte die Ablehnung, weil z. B. die Mehrheit der Aufsichtsratsmitglieder nach sachlicher Prüfung zur Ansicht kam, der Kandidat verfüge nicht über die fachlichen Fähigkeiten für eine verantwortliche Funktion in der Leitung der Gesellschaft oder er besitze nicht die persönlichen Eigenschaften, um eine positive Führung und Verwaltung der Arbeitnehmer zu gewährleisten, dann würde die Notbestellung eines abgelehnten Kandidaten wohl nicht im pflichtgemäßen Ermessen des Gerichtes liegen. Wurde ein Kandidat aus sachfremden, z. B. rein politischen, Erwägungen vom Aufsichtsrat abgelehnt, dann kann in der gerichtlichen Notbestellung einer solchen Person kein Ermessensmißbrauch erblickt werden, wenngleich es dennoch nicht ratsam erscheint, einen vom Aufsichtsrat abgelehnten Kandidaten durch das Gericht zu bestellen. Denn es bleibt zu berücksichtigen, daß ein abgelehnter Bewerber es von vornherein schwer haben wird, sich den Gegenstellungen ihm gegenüber in der Gesellschaft durchzusetzen und sich für die Wahrung der Arbeitnehmerbelange, der eigentlichen Aufgabe des Arbeitsdirektors, positiv einzusetzen. Dazu kommt, daß eine gerichtliche Notbestellung nur eine Interimslösung darstellt bis die Funktionsfähigkeit des Vertretungsorgans durch den Aufsichtsrat als das zuständige Gesellschaftsorgan für die Berufung der Mitglieder des Vertretungsorgans durch eine Neubestellung wieder hergestellt ist, und daß das vom Gericht bestellte Vertretungsmitglied durch eine unvoreingenommene und objektive Haltung die Funktion des Arbeitsdirektors übernehmen soll, bis ein geeigneter Bewerber durch den Aufsichtsrat neu bestellt wird.

Hinsichtlich der Dauer der Notbestellung eines Arbeitsdirektors und dessen Rechtsstellung bleibt es bei den allgemeinen bisherigen Bestimmungen.²²⁸⁾

228) § 76 AktG. bestimmt: "Soweit die zur Vertretung der Ges. erforderlichen Vorstandsmitglieder fehlen, kann sie in dringenden Fällen das Gericht auf Antrag eines Beteiligten für die Zeit bis zur Hebung des Mangels bestellen." Siehe Baumbach-Hueck, AktG. § 76 Anm. 4; Gadow-Heinichen, AktG. § 76 Anm. 5, 6.

2. Rechtslage bei der GmbH. und Berggewerkschaft

Für die Ersatzbestellung eines Arbeitsdirektors bei der GmbH. und Berggewerkschaft ergeben sich keine rechtlichen Schwierigkeiten. Bei diesen Gesellschaften ist für die Notbestellung § 29 BGB sinngemäß anzuwenden.²²⁹⁾ Danach ist es möglich, ein Ersatzmitglied durch das Gericht bestellen zu lassen, wenn die "erforderlichen" Mitglieder des Vertretungsorgans fehlen und ein "dringender Fall" vorliegt.²³⁰⁾

Es steht nach dem zur Notbestellung eines Arbeitsdirektors bei der Aktiengesellschaft Gesagten²³¹⁾ außer Zweifel, daß stets ein dringender Fall vorliegt, wenn dem Vertretungsorgan kein Arbeitsdirektor angehört, so daß eine gerichtliche Bestellung in einem solchen Falle immer möglich ist.²³²⁾

E. Die Besonderheiten in der Rechtsstellung des Arbeitsdirektors

Die vorangegangenen Untersuchungen haben ergeben, daß in die allgemeine gesellschaftsrechtliche Stellung des Gesamtvertretungsorgans durch das MitbG. und MBergG. im allgemeinen wie durch die Einführung des Arbeitsdirektors im besonderen nicht eingegriffen worden ist, abgesehen von der Änderung, daß nunmehr zwingend eine Geschäftsverteilung bestehen muß, nach der dem Arbeitsdirektor nach den bisher geltenden Grundsätzen zur Geschäftsverteilung das Sozialreferat unter selbständiger Leitung zu übertragen ist.

Bei diesen Erörterungen wurden notwendigerweise auch schon grundsätzliche Feststellungen für die Rechtsstellung des Arbeitsdirektors selbst getroffen. So verbleibt nun noch zu prüfen, welche Besonderheiten sich bei seiner Bestellung und Abberufung ergeben und welche Rechte und Pflichten innerhalb des Gesamtvertretungsorgans für ihn von besonderer Bedeutung sind.

229) Dies ist h.L. und Rspr.; Baumbach-Hueck, GmbHG. § 6 Anm. 3 B; Scholz, GmbHG. § 6 Anm. 8; Vogel, GmbHG. § 6 Anm. 5; Boldt, APBGB. § 127 Anm. 4; Ebel, APBGB. § 127 Anm. 3; RGZ 68, 172 (180); 116, 116 (118, 119); 138, 98 (101); OLG Frankfurt, Beschluß v. 11. 12. 1951 in JZ 52/568.

230) Staudinger, BGB § 29 Rdnr. 7; Baumbach-Hueck, GmbHG. § 6 Anm. 3 B.

231) S. 123 ff.

232) Ebenso Boldt, Soz. Forschung und Praxis S. 90.

I. Die Anstellung und Bestellung

1. Für die Anstellung gilt nicht das in § 13 MitbG. vorgeschriebene Beschluß-
erfordernis

Der Arbeitsdirektor wird gem. §§ 12, 13 MitbG., § 13 MBergG. bei allen drei
Gesellschaftsarten zwingend durch den Aufsichtsrat bestellt, so wie die übrigen
Mitglieder im Vertretungsorgan.²³³⁾

Während § 75 I S. 4 AktG. bestimmt, daß die Vorschriften über die Bestellung
der Vorstandsmitglieder auch für deren Anstellungsverhältnis sinngemäß gelten,
spricht § 12 MitbG. nur von der Bestellung der Vertretungsmitglieder. Durch
die allgemeine Verweisung auf § 75 AktG. jedoch ist anzunehmen, daß auch
hinsichtlich des Dienstverhältnisses die aktienrechtlichen Bestimmungen An-
wendung finden sollen.²³⁴⁾

Nachdem festgestellt wurde, daß für die Rechtsstellung des Arbeitsdirektors
auch der Anstellungsvertrag zur Gesellschaft die Grundlage bildet,²³⁵⁾ muß
gefolgt werden, daß ebenso für den Abschluß des Dienstverhältnisses mit ihm
ausschließlich der Aufsichtsrat zuständig ist.²³⁶⁾

Fraglich aber ist, ob auch hierfür das in § 13 MitbG. vorgeschriebene Beschluß-
erfordernis für die Bestellung gilt.

Kötter²³⁷⁾ lehnt dies ab. Das Vetorecht diene der Interessenwahrnehmung der
Arbeitnehmer und der Gewerkschaften nur hinsichtlich der Auswahl der Person
des Arbeitsdirektors. Dieser Gesichtspunkt entspricht auch den Vorstellungen
des Gesetzgebers, die diesen bei der Bestimmung über die Bestellung des Ar-
beitsdirektors geleitet haben. Denn ihm ging es darum, durch das den Arbeit-
nehmern eingeräumte Vetorecht zu gewährleisten, daß das Vorstandsmitglied,
das die Arbeitnehmerbelange wahrzunehmen habe, das besondere Vertrauen der
Arbeitnehmer genieße.²³⁸⁾ Darüber hinaus war an weitere Vorrechte der Arbeit-
nehmer-Vertreter im Aufsichtsrat nicht gedacht. Aus diesem Grunde wird man
Kötters Ansicht zustimmen müssen, wenngleich sich einwenden läßt, daß ge-

233) Vgl. S. 61, 62.

234) Ebenso für die GmbH Hachenburg, § 52 GmbHG. Anh. II Anm. 11;
Spieker, a. a. O. S. 82.

235) S. 94.

236) Ebenso Kötter, MitbG. § 12 Anm. 3, der hierzu allein Stellung nimmt.

237) MitbG. § 13 Anm. 8 (S. 155, 156).

238) Vgl. Schöne, GMH 51/401.

rade bei der Festlegung des Anstellungsvertrages die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat durch ein Vetorecht positiven Einfluß auf die nähere Gestaltung der Tätigkeit des Arbeitsdirektors nehmen könnten. Diesem Einwand steht jedoch entgegen, daß gerade der Wille des Gesetzgebers keinen Anhalt für eine extensive Auslegung des § 13 I 2 MitbG. gibt. Dazu kommt, daß das Vetorecht der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gem. § 13 I 2 MitbG. eine Ausnahmebestimmung gegenüber dem Gleichberechtigungsgrundsatz ist, der in § 10 MitbG. für alle Aufsichtsratsmitglieder verankert ist,²³⁹⁾ und daß nach den allgemeinen Auslegungsgrundsätzen eine Ausnahmeregelung eng auszulegen ist.

2. Die Bestellung ist durch den Aufsichtsrat als Gesamtorgan vorzunehmen

Bisher war es gem. § 92 IV AktG. möglich, daß der Aufsichtsrat aus seiner Mitte einen oder mehrere Ausschüsse bestellte, namentlich zu dem Zweck, seine Verhandlungen und Beschlüsse vorzubereiten oder die Ausführung seiner Beschlüsse zu überwachen.

Die Literatur nimmt allgemein an, daß auch in den vom MitbG. und MBergG. betroffenen Unternehmen grundsätzlich die Bildung von Ausschüssen im Aufsichtsrat zulässig sei. und zwar auch ohne Einhaltung des Grundsatzes der Parität.²⁴⁰⁾

Die überwiegende Lehre zum Aktienrecht vertritt die Meinung, daß es nach § 92 IV AktG. auch zulässig sei, einem Ausschuß die Bestellung von Vorstands-

239) Siehe S. 136.

240) § 3 III Reg. Entw. sah die Bildung von paritätisch besetzten Aufsichtsratsausschüssen vor; der Bundesrat hat in Anlage 5 seiner Empfehlungen die Streichung vorgeschlagen, weil die Bildung von Ausschüssen unter fachlichen Gesichtspunkten erfolgen müsse; ebenso der Arbeitskreis Mitbestimmung Bergbau und Eisen, Kurzprot. Nr. 4; dies ist nun h. L.; vgl. Boldt, MitbG. § 4 Anm. 11 e; Möhring, MDR 51/514, 515; Müller-Lehmann, MitbG. § 2 Anm. 7 e; Peupelmann, BuW 51/433, der jedoch eine paritätische Besetzung für selbstverständlich hält; Neusel, RdA 56/235, gibt den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat auf Grund des BVG. einen Rechtsanspruch auf Beteiligung in Ausschüssen; vgl. i. e. über die Zulässigkeit, Besetzungs-, Beratungs- und Entscheidungsbefugnis von Ausschüssen Spieker, a. a. O. S. 70 - 75; über die Praxis vgl. Blume, Zwischenbilanz d. Mitbestimmung S. 76.

mitgliedern zu übertragen.²⁴¹⁾

Es fragt sich, ob entsprechend dieser Auffassung auch die Bestellung des Arbeitsdirektors einem Ausschuß im Aufsichtsrat übertragen werden kann.²⁴²⁾ Dies ist abzulehnen, auch dann, wenn der Ausschuß paritätisch besetzt wäre.

Die Zulässigkeit der Bestellung eines Arbeitsdirektors durch einen Ausschuß würde nicht nur eine Umgehung der Bedeutung des in § 13 MitbG. zwingend vorgesehenen Beschlußerfordernisses darstellen, sondern auch dem Sinn der im MitbG. und MBergG. vorgeschriebenen bestimmten Mitgliederzahl des Aufsichtsrates widersprechen. Dem Zweck der Gesetze wird nur dann Rechnung getragen, wenn der Arbeitsdirektor durch das Gesamtorgan bestellt wird. Die Wahl des Vertretungsorganes, und nicht zuletzt die des Arbeitsdirektors, ist eine der wichtigsten Aufgaben des Aufsichtsrates. Durch die Bestellung hat der Aufsichtsrat es in der Hand, welche Persönlichkeit als Arbeitsdirektor die Gesellschaft mitvertreten soll, und ob sie eine hinreichende Gewähr dafür bietet, mit den erforderlichen menschlichen und fachlichen Kenntnissen in der Gesellschaftsleitung die Sozialaufgaben zu führen. Die Verantwortung zu ordnungsgemäßer Leitung des Sozialwesens in der Gesellschaft, die der Aufsichtsrat durch seine Wahl trägt, kann nicht auf bestimmte Aufsichtsratsmitglieder in einem Ausschuß abgewälzt werden. Der Bedeutung der Aufgabe kann nur entsprochen werden, wenn alle gesetzlich oder durch die Satzung zwingend vorgesehenen Aufsichtsratsmitglieder in gleicher Weise unmittelbar an der Bestellung des Arbeitsdirektors beteiligt sind. Die Bestellung des Arbeitsdirektors kann deshalb der Aufsichtsrat nur in seiner Gesamtheit vornehmen.

3. Die Beschlußfähigkeit des Aufsichtsrates

a) Der Grundsatz gem. § 10 MitbG., § 11 MBergG.

Der Aufsichtsrat führt seine Handlungen durch Beschlüsse aus. Nach § 10 MitbG., § 11 MBergG. ist er beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglie-

241) So Baumbach-Hueck, AktG. § 92 Anm. 5 B; Teichmann-Koehler, AktG. § 75 Anm. 1, § 92 Anm. 4; Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 92 Anm. 41; Gadow-Heinichen, AktG. § 92 Anm. 26; Godin-Wilhelmi, AktG. § 92 Anm. 7 (S. 413); a. A. soweit überblickbar nur B. Samson in Die AktG. 1957/73 ff, worin er die Ansicht vertritt, daß die Bestellung von Vorstandsmitgliedern zu den unentziehbaren Befugnissen des gesamten Aufsichtsrates gehören.

242) Soweit überblickbar, ist zu dieser Frage in der Literatur bisher nicht Stellung genommen worden.

der anwesend ist.²⁴³⁾ Damit ist nach herrschender Ansicht gemeint, daß "mindestens die Hälfte der gesetzlich oder bei größerem Aufsichtsrat satzungsmäßig vorgeschriebenen Mitgliederzahl anwesend" sein muß, d. h. "bei einem 11-köpfigen Aufsichtsrat mindestens 6, bei einem 15-köpfigen Aufsichtsrat mindestens 8 und bei einem 21-köpfigen Aufsichtsrat mindestens 11 Mitglieder." "Die Anwesenheit der Hälfte der tatsächlich vorhandenen Mitglieder, die niedriger sein kann", genügt demnach nicht.²⁴⁴⁾

Über die Frage, ob zur Beschlußfähigkeit des Aufsichtsrates die Mitwirkung beider Gruppen der Aufsichtsratsmitglieder erforderlich ist, schweigt das MitbG. Die Richtlinien, der Referentenentwurf und Regierungsentwurf geben ebenfalls keinen Aufschluß. Erstmals im Arbeitskreis Mitbestimmung Bergbau und Eisen²⁴⁵⁾ wurde auf die Notwendigkeit hingewiesen, hierüber eine Regelung zu treffen. Der Vorschlag, die Beschlußfähigkeit davon abhängig zu machen, daß mindestens die Hälfte der in § 4 I a und b MitbG. bezeichneten Mitglieder anwesend sein müßten, wurde aus der Erwägung abgelehnt, daß eine solche Fassung den Gedanken der Gruppenbildung im Aufsichtsrat stärken würde. So einigte man sich auf den im Gesetz verankerten Grundsatz über die Beschlußfähigkeit und ferner dahin, daß alle Aufsichtsratsmitglieder die gleichen Rechte und Pflichten haben. Hieraus geht bereits deutlich hervor, daß zur Beschlußfähigkeit des Aufsichtsrates keine paritätische Besetzung erforderlich ist. Die Richtigkeit dieser Ansicht wird durch den 1957 neu gefaßten § 89 AktG.²⁴⁶⁾ bestätigt, der in Abs. 1 S. 4 ausdrücklich sagt: "Der Beschlußfähigkeit steht nicht entgegen, daß dem Aufsichtsrat weniger Mitglieder als die für seine Zusammensetzung durch Gesetz oder Satzung festgesetzte Zahl angehören, auch wenn das vorgeschriebene zahlenmäßige Verhältnis zwischen den Vertretern der Anteilseigner und den Vertretern der Arbeitnehmer nicht gewahrt ist."

Diese Voraussetzungen für die Beschlußfähigkeit des Aufsichtsrates, die im MitbG. selbst nur undeutlich niedergelegt worden sind, hat der Gesetzgeber beim MBergG. in § 11 MBergG.²⁴⁷⁾ klar zum Ausdruck gebracht. Sie gelten

243) Die Zweifelsfragen über die Beschluß- u. Handlungsfähigkeit des AR sind durch die neue Fassung des § 89 AktG. v. 15. 7. 1957, BGBl. I 714, beseitigt worden; deshalb braucht hierauf nicht eingegangen zu werden.

244) Boldt, MitbG. § 10 Anm. 3; Müller-Lehmann, MitbG. § 10 Anm. 1; Kötter, MitbG. § 10 Anm. 3; Fitting, ArbRB. Blatt D III A (C) VII; Natzel, Betrieb 57/748.

245) Kurzprot. Nr. 4 S. 7, 8, Nr. 10 S. 7.

246) BGBl. I 714.

247) § 11 MBergG. hat seine jetzige Fassung durch eben die Neufassung des § 89 AktG. erhalten; vgl. Ges. zur Änderung von Vorschriften des Aktienrechts u. d. Mitbestimmungsrechts vom 15. 7. 1957, BGBl. I, 714.

also sowohl für die unter das MitbG. fallenden Unternehmen, wie auch für die vom MBergG. betroffenen Gesellschaften.

Mit diesen Bestimmungen hat sich der Gesetzgeber bewußt dahin entschieden, den Grundsatz der Parität zur Vermeidung unerwünschter Gruppenbildung im Aufsichtsrat zurückzustellen, um stattdessen die Gleichberechtigung der Mitglieder hervorzuheben und sie zu gewährleisten. Das besagt, daß es im einzelnen unbeachtlich sein soll, welcher Gruppe die an einer Beschlußfassung teilnehmenden Mitglieder angehören, da die Vertreter der Anteilseigner und Arbeitnehmer gleichgestellt sind, und daß die Möglichkeit, daß in einer größeren Gesellschaft ein Beschluß des Aufsichtsrates, der im Einzelfall allein von den Vertretern einer Gruppe mit dem sog. 11. Mitglied gefaßt wird, durchaus dem Gedanken der Gleichberechtigung der Aufsichtsratsmitglieder und der Gleichbehandlung der Organträger entspricht.

So ist also ein Aufsichtsrat, der gem. § 4 MitbG. aus 11 Mitgliedern zu bestehen hat, gem. § 10 MitbG. beschlußfähig, wenn mindestens 6 Aufsichtsratsmitglieder anwesend sind, gleichgültig, welches Zahlenverhältnis zwischen den Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer besteht.

b) Gilt dieser Grundsatz auch für die Bestellung des Arbeitsdirektors?

Ein Beschluß des Aufsichtsrates zur Bestellung der Mitglieder des Vertretungsorgans wird gewöhnlich mit Stimmenmehrheit gefaßt.²⁴⁸⁾

Für die Bestellung des Arbeitsdirektors in den dem MitbG. unterliegenden Gesellschaften gilt, wie schon mehrfach erwähnt wurde,²⁴⁹⁾ die Besonderheit, daß er nicht gegen die Mehrheit der Stimmen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bestellt werden kann (§ 13 II 2 MitbG.). Diese Bestimmung ist zwingend und unabdingbar.²⁵⁰⁾ Weder die Satzung, noch ein Beschluß der Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung), noch die Geschäftsordnung des Aufsichtsrates selbst kann dieses den Arbeitnehmervertretern eingeräumte Vetorecht beschränken.

Nach dem Gesagten lassen sich für die Bestellung des Arbeitsdirektors nach dem MitbG. bei Anwesenheit von 6 Aufsichtsratsmitgliedern folgende Fälle denken:

248) Baumbach-Hueck, AktG. § 92 Anm. 3 B; Gadow-Heinichen, AktG. § 92 Anm. 16, 17.

249) S. 28, 78.

250) Dies ist unbestr.; Kötter, MitbG. § 13 Anm. 4, 5; Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 9; Hilgert, a. a. O. S. 58.

- aa) An der Beschlußfassung nehmen 5 Vertreter der Anteilseigner und das sog. 11. Mitglied teil; sie wählen einstimmig den Arbeitsdirektor.
- bb) An der Beschlußfassung nehmen 4 Vertreter der Anteilseigner, 1 Arbeitnehmervertreter und das 11. Mitglied teil; sie wählen mit Zustimmung des Arbeitnehmervertreters den Arbeitsdirektor.
- cc) An der Beschlußfassung nehmen 3 Vertreter der Anteilseigner, 2 Arbeitnehmervertreter und das 11. Mitglied teil; sie wählen gegen 1 Stimme der Arbeitnehmervertreter den Arbeitsdirektor.
- dd) An der Beschlußfassung nehmen 3 Vertreter der Anteilseigner und 3 Arbeitnehmervertreter teil; sie wählen mit Zustimmung 1 Arbeitnehmervertreter und bei Stimmenthaltung der anderen 2 Arbeitnehmervertreter den Arbeitsdirektor.

In allen diesen Fällen ist der Aufsichtsrat gem. § 10 MitbG., § 89 AktG. beschlußfähig, und die Bestellung des Arbeitsdirektors erfolgt mit absoluter Stimmenmehrheit des Gesamtwahlorgans und nicht gegen die Mehrheit sowohl aller Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, wie der abstimmenden Arbeitnehmervertreter, so daß auch dem Beschlußerfordernis des § 13 Abs. I S. 2 MitbG. bei wörtlicher Auslegung durchaus entsprochen ist, zumal eindeutig ist, daß das Gesetz nicht die ausdrückliche Zustimmung der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter fordert. Dennoch erscheint es sehr zweifelhaft, daß diese Möglichkeiten der Bestellung des Arbeitsdirektors dem Sinn des § 13 I 2 MitbG. gerecht werden.²⁵¹⁾

Der Gesetzgeber hat den Arbeitnehmervertretern zur Bestellung des Arbeitsdirektors nach dem MitbG. aus dem Grunde ein Vetorecht eingeräumt, um zu sichern, daß die Persönlichkeit, die das Sozialreferat zu leiten und über die Belange der Arbeitnehmer zu bestimmen hat, auch deren besonderes Vertrauen genießt.²⁵²⁾ Es stünde in krassem Widerspruch zu diesem Gesetzessinn,

251) Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 9, sagen, ohne auf die hier gestellte Frage näher einzugehen, daß auch eine Persönlichkeit zum Arbeitsdirektor bestellt werden könne, deren Wahl kein Arbeitnehmervertreter im AR zustimme; ebenso ohne nähere Stellungnahme Hilgert, a. a. O. S. 57; im übrigen hat sich die Literatur hiermit nicht auseinandergesetzt; vgl. auch Boldt, MitbG. § 13 Anm. 2 b; ledigl. Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 9, Lütge, a. a. O. S. 7, 8, weisen zu Recht darauf hin, daß auch ein gem. § 7 MitbG. ersatzweise bestelltes AR-Mitglied zur Bestellung des Arbeitsdirektors berechtigt ist.

252) Kötter, MitbG. § 13 Anm. 5; Boldt, MitbG. § 13 Anm. 1 (S. 125); Schöne, GMH, 51/401.

wollte man die eben angeführten Fälle der Bestellung des Arbeitsdirektors für zulässig erachten.

Dieses Argument allein allerdings würde kaum die Annahme rechtfertigen, daß für die Beschlußfähigkeit des Aufsichtsrates zur Bestellung des Arbeitsdirektors stets entgegen § 10 MitbG. die Beteiligung mehrerer oder aller Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zu fordern sei. Indes läßt sich diese Ansicht auf folgende Weise aus dem Gesetz ableiten:

Während § 10 MitbG. allgemein und grundsätzlich festlegt, daß nicht die Durchführung des Gedankens der Parität, sondern die Wahrung der Gleichberechtigung der Aufsichtsratsmitglieder für die Beschlußfähigkeit bestimmend ist, stellt § 13 MitbG. eine Ausnahme von diesem Grundsatz dar. Hier hat der Gesetzgeber bewußt das Prinzip der Gleichberechtigung aller Mitglieder zugunsten der Verwirklichung des Gesetzeszweckes, daß nämlich eine für das Sozialreferat qualifizierte Persönlichkeit zum Arbeitsdirektor bestellt wird, zurückgestellt. Er hat neben dem gleichberechtigten Stimmrecht jedes Aufsichtsratsmitgliedes den Arbeitnehmervertretern in ihrer Gesamtheit ein Vetorecht eingeräumt, das ihnen nicht als einzelnen Mitgliedern eine bevorzugte, ungleiche Stellung gibt, sondern ihnen als einer Gruppe im Wahlorgan über die Gleichberechtigung aller Mitglieder hinaus ein besonderes Recht gewährt.

Hieraus ist zu folgern, daß bei der Bestellung des Arbeitsdirektors nicht die Gleichberechtigung für die Beschlußfähigkeit des Aufsichtsrates entscheidend sein kann wie in § 10 MitbG., sondern daß die Voraussetzungen zur Beschlußfähigkeit bei dieser vom Grundsatz der Gleichberechtigung abweichenden gesetzlichen Ausnahmebestimmung an einem anderen Kriterium gefunden werden müssen. Dies kann nur vom Sinn und Zweck der Ausnahmebestimmung selbst her bestimmt werden.

Aus denselben Gründen, mit denen die Zulässigkeit der Bestellung des Arbeitsdirektors durch einen Ausschuß im Aufsichtsrat abzulehnen war,²⁵³⁾ muß hier angenommen werden, daß bei der Bestellung des Arbeitsdirektors der Aufsichtsrat, abgesehen von den Voraussetzungen des § 10 MitbG., nur dann beschlußfähig ist, wenn die volle gesetzliche oder satzungsmäßige Anzahl der Arbeitnehmervertreter bei der Wahl anwesend ist. Nur so gewinnt das Vetorecht der Arbeitnehmervertreter volle tatsächliche Bedeutung und wird nicht zum nudum ius. Wie es Geschäftsführungsmaßnahmen in der Gesellschaftsleitung gibt, die nur vom Gesamtvertretungsorgan ausgeführt werden können, so ist es auch hier durchaus gerechtfertigt, daß man für die Beschlußfähigkeit des Aufsichtsrates

253) S. 131 ff.

bei der Erfüllung einer seiner entscheidendsten Aufgaben die Beteiligung bestimmter Mitglieder, hier nämlich der Arbeitnehmervertreter, fordert.

Dasselbe hat auch nach dem MBergG., nach dem die Arbeitnehmervertreter kein Vetorecht bei der Bestellung des Arbeitsdirektors haben, zu gelten. Wollte man hier anderer Ansicht sein, dann wäre eine Einflußnahme der Arbeitnehmervertreter, gerade weil sie kein Vetorecht haben, noch mehr gefährdet. Der Gesetzgeber wollte mit der vom MitbG. abweichenden Regelung über die Bestellung des Arbeitsdirektors nach dem MBergG. lediglich eine Potenzierung des Mitbestimmungsrechts der Arbeitnehmer vermeiden,²⁵⁴⁾ damit aber andererseits nicht ausdrücken, daß der Arbeitsdirektor hier nicht das Vertrauen der Arbeitnehmer genießen müsse. Um zu gewährleisten, daß auch nach dem MBergG. in den Gesellschaften eine Persönlichkeit zum Arbeitsdirektor bestellt wird, die die erforderlichen Qualitäten, vor allem auch das Vertrauen der Arbeitnehmerschaft, besitzt, erscheint es notwendig, auch für die Beschlußfähigkeit des Aufsichtsrates zur Wahl des Arbeitsdirektors nach diesem Gesetz die volle gesetzliche oder satzungsmäßige Anzahl der Arbeitnehmervertreter zu verlangen.

c) Ergebnis

Aus diesen Gründen ist zu folgern: Bei der Bestellung des Arbeitsdirektors ist der Aufsichtsrat nur beschlußfähig, wenn alle gesetzlich oder satzungsmäßig vorgesehenen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat anwesend sind. § 13 I 2 MitbG. sowie auch § 13 MBergG. stellen insofern eine Ausnahmebestimmung zu § 10 MitbG., § 11 MBergG. i. V. m. § 89 AktG. dar.

4. Die Beschlußerfordernisse

Das AktG. enthält keine Vorschriften über die formalen Erfordernisse für das Zustandekommen eines Beschlusses des Aufsichtsrates. Abgesehen von dem den Arbeitnehmervertretern eingeräumten Vetorecht bei der Bestellung des Arbeitsdirektors nach dem MitbG. hat auch dieses sowie das MBergG. keine näheren Voraussetzungen für die Beschlußfassung zur Bestellung des Arbeitsdirektors festgelegt. Das Schweigen dieser Gesetze ist dahin auszulegen, daß der Gesetzgeber auch für die Wahl des Arbeitsdirektors an den bisher geltenden allgemeinen gesellschaftsrechtlichen Grundsätzen über die Beschlußfassung festhalten wollte, soweit nur das in § 13 I 2 MitbG. verankerte besondere Beschlußerfordernis gewahrt ist.

254) Vgl. S. 16 ff (19).

a) Abstimmungsverhältnis

Nach der herrschenden Lehre wird ein Beschluß regelmäßig mit einfacher Stimmenmehrheit der abstimmenden Mitglieder gefaßt, wobei jedem Mitglied das gleiche Stimmrecht zukommt.²⁵⁵⁾ Es besteht jedoch die Möglichkeit, abweichend hiervon durch die Satzung oder Geschäftsordnung allgemein für Beschlüsse oder für Beschlüsse bestimmter Art andere Voraussetzungen zu bestimmen, etwa größere oder anders qualifizierte Stimmenmehrheit.²⁵⁶⁾ Doch schon nach Aktienrecht ist die Frage umstritten, ob die Satzung oder Geschäftsordnung für die Vorstandsbestellung beliebige Beschlußvoraussetzungen festlegen kann. Zum Teil hält man dies deshalb für unzulässig, weil eine qualifizierte Beschlußfassung dem Aufsichtsrat die Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben erschweren würde.²⁵⁷⁾ Soweit die Zulässigkeit solcher Beschlußfassung bejaht wird, weist man darauf hin, daß dieses Problem auch bei Stimmengleichheit auftreten kann, und daß gerade eine qualifizierte Abstimmung der Wichtigkeit der Aufgabe entspricht und Zufallsentscheidungen vermieden werden.²⁵⁸⁾

Man wird letzterer Ansicht den Vorzug zu geben haben. Sie steht weder zu ausdrücklichen gesellschaftsrechtlichen Bestimmungen, noch zu deren Zweckbestimmung in Widerspruch. Vor allem überzeugt das Argument, daß gerade bei qualifizierter Abstimmung Zufallsentscheidungen vermieden werden, was bei der Wahl der Mitglieder des Vertretungsorgans von besonderer Bedeutung ist. Daher muß demgegenüber der Einwand zurückgestellt werden, daß diese Art der Beschlußfassung dem Aufsichtsrat die Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben erschweren würde, dies um so mehr, als stets noch die Möglichkeit gegeben ist, eine gerichtliche Notbestellung zu beantragen.

Wenn man der Ansicht folgt, daß die Bestellung der Vorstandsmitglieder nur mit einfacher Stimmenmehrheit beschlossen werden kann, ergeben sich für die Wahl des Arbeitsdirektors keine rechtlichen Schwierigkeiten. Hiernach hängt seine Bestellung einmal davon ab, daß von der Gesamtheit der wählenden Aufsichtsratsmitglieder die Mehrheit für ihn stimmt, und zum anderen, daß die

255) Baumbach-Hueck, AktG. § 92 Anm. 3 B; Gadow-Heinichen, AktG. § 92 Anm. 16.

256) Vgl. Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 92 Anm. 17; Gadow-Heinichen, AktG. § 92 Anm. 16; Baumbach-Hueck, AktG. § 92 Anm. 3 B.

257) So Baumbach-Hueck, AktG. § 92 Anm. 3 B; Gadow-Heinichen, AktG. § 92 Anm. 17.

258) So Kötter, MitbG. § 2 Anm. 7 d;

Mehrzahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, die, wie eben dargelegt wurde,²⁵⁹⁾ vollständig anwesend sein müssen, nach dem MitbG. nicht gegen ihn stimmt. Das heißt: Bei einem Aufsichtsrat, dem etwa gem. § 4 MitbG. 5 Arbeitnehmervertreter angehören müssen, dürfen nicht 3 Arbeitnehmervertreter gegen seine Bestellung stimmen. Eine ausdrückliche Zustimmung der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter hingegen verlangt das Gesetz nicht. Stimmenthaltungen der Arbeitnehmervertreter sind somit nicht negativ zu werten.²⁶⁰⁾

Hält man jedoch eine qualifizierte Beschlußfassung für die Bestellung der Mitglieder im Vertretungsorgan für zulässig,²⁶¹⁾ so fragt sich, ob diese Voraussetzung auch für die Wahl des Arbeitsdirektors bestimmt werden kann.

Wie Hilgert²⁶²⁾ schon zu Recht ausgeführt hat, kann diese Frage nicht an dem Grundsatz der Gleichberechtigung des Arbeitsdirektors geprüft werden. Sie bezieht sich nämlich nur auf die Rechtsstellung des bereits bestellten Arbeitsdirektors im Vertretungsorgan, nicht auf dessen Bestellung selbst. Welche Arten der Beschlußfassung zur Wahl des Arbeitsdirektors zulässig sind, bestimmt sich vielmehr danach, ob sie mit dem allgemeinen Grundsatz der Gleichberechtigung der Aufsichtsratsmitglieder vereinbar sind und ob sie keine Umgehung des den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat gem. § 13 I 2 MitbG. eingeräumten Vetorechts bedeuten.

Geht man hiervon aus, so können gegen eine Bestimmung, die zur Beschlußfassung statt einfacher Stimmenmehrheit etwa 2/3 Stimmenmehrheit fordert, keine Bedenken bestehen.²⁶³⁾ Hierbei kommt dem Stimmrecht jedes Aufsichtsratsmitgliedes gleiche Bedeutung zu; das den Arbeitnehmervertretern zustehende Einspruchsrecht nach § 13 I 2 MitbG. wird hierdurch nicht berührt.

b) Unzulässigkeit von Sonderrechten einzelner Aufsichtsratsmitglieder

Selbstverständlich ist es ausgeschlossen, daß die Bestellung des Arbeitsdirektors von der Zustimmung eines oder mehrerer bestimmter Mitglieder im Aufsichtsrat, seien sie Vertreter der Anteilseigner oder Arbeitnehmer, abhängig gemacht werden kann. Eine solche Regelung verstößt zweifelsfrei gegen den Grundsatz der Gleichberechtigung der Aufsichtsratsmitglieder; sie wurde im übrigen

259) S. 134 ff (137)

260) Dies ist unbestr.; Boldt, MitbG. § 13 Anm. 2 b; Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 9; Kötter, MitbG. § 13 Anm. 5.

261) Siehe S. 138 d. Arb.

262) a. a. O. S. 54, 58.

263) So auch Kötter, MitbG. § 2 Anm. 7 d.

schon nach Aktienrecht für unzulässig gehalten.²⁶⁴⁾

c) Kann den Vertretern der Anteilseigner ein Vetorecht eingeräumt werden?

Fraglich erscheint, ob es etwa möglich ist, in der Satzung oder Geschäftsordnung festzulegen, daß der Arbeitsdirektor nicht nur gegen die Mehrheit der Arbeitnehmervertreter, sondern auch nicht gegen die Mehrheit oder ein oder zwei Stimmen der Vertreter der Anteilseigner bestellt werden kann.

In diesem Falle käme den Vertretern der Anteilseigner ebenso wie den Arbeitnehmervertretern ein Einspruchsrecht zu, d.h. nicht allein die Stimme des Einzelnen wäre ausschlaggebend, sondern auch die Gruppenzugehörigkeit des Wählenden. Eine Bevorzugung der Vertreter der Anteilseigner gegenüber den Arbeitnehmervertretern könnte hierin allerdings nicht erblickt werden. Denn die Stimme jedes Mitgliedes für sich betrachtet ist gleichwertig, hinzu kommt lediglich das Einspruchsrecht der Wählergruppe, wodurch den Vertretern der Anteilseigner aber nur das gleiche Recht gewährt würde, das den Arbeitnehmervertretern kraft Gesetzes zusteht. Ebensowenig wird die Bedeutung des Vetorechts der Arbeitnehmervertreter, welches gewährleisten soll, daß der Arbeitsdirektor das Vertrauen der Arbeitnehmer genießt, durch die Zulässigkeit eines gleichen Rechtes für die Vertreter der Anteilseigner beeinträchtigt. Und es ließe sich vortragen, daß es nur von Vorteil sein kann, wenn der Arbeitsdirektor auch gleichzeitig das besondere Vertrauen der Kapitaleigner besitzt.

Diesen Gedankengängen steht jedoch die frühere Feststellung²⁶⁵⁾ entgegen, daß das in § 13 I 2 MitbG. den Arbeitnehmervertretern als Wählergruppe eingeräumte Vetorecht eine Ausnahme von dem Grundsatz der Gleichberechtigung aller Aufsichtsratsmitglieder darstellt. Dieses Privileg hat der Gesetzgeber allein den Arbeitnehmervertretern gewährt. Eine weitere Ausnahme von dem in § 4 III MitbG. verankerten Grundsatz der Gleichberechtigung aller Aufsichtsratsmitglieder erscheint deshalb unzulässig.

Aus diesen Gründen ist anzunehmen, daß eine Bestimmung, die auch den Vertretern der Anteilseigner bei der Bestellung des Arbeitsdirektors ein Einspruchsrecht zubilligt, gegen § 4 III MitbG. und § 5 IV MBergG. verstößt und daher nichtig ist.²⁶⁶⁾

264) Gadow-Heinichen, AktG. § 92 Anm. 17, 19; Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 92 Anm. 18.

265) S. 134 ff.

266) a. A. Kötter, MitbG. § 2 Anm. 7 d (S. 54 unten) ohne nähere Begründung.

Aus denselben Gründen muß aber auch gefolgert werden, daß es ebensowenig zulässig ist, für die Bestellung des Arbeitsdirektors die "Zustimmung" der Mehrheit der Arbeitnehmervereine vorzuschreiben. Auch diese Anordnung widerspricht dem Grundsatz der Gleichberechtigung der Aufsichtsratsmitglieder und wird von dem gesetzlichen Privileg in § 13 I 2 MitbG. nicht gedeckt.²⁶⁷⁾

So läßt sich zusammenfassend feststellen: Für die Bestellung des Arbeitsdirektors kann - beim MitbG. unter der zwingenden Voraussetzung des § 13 I 2 MitbG. - sowohl einfache wie größere Stimmenmehrheit der abstimmenden Aufsichtsratsmitglieder angeordnet werden. Andere Arten der Beschlußfassung sind mit dem MitbG. und MBergG. nicht vereinbar und daher unzulässig.

5. Zulässige persönliche Voraussetzungen für die Bestellung zum Arbeitsdirektor

Das Gesellschaftsrecht enthält nur wenige Bestimmungen, nach denen die Bestellung zum Mitglied im Vertretungsorgan von gewissen Voraussetzungen abhängig gemacht wird.

a) Voraussetzungen nach positiven Gesetzesbestimmungen

Gem. § 75 I 3 AktG. kann eine juristische Person nicht in den Vorstand bestellt werden.²⁶⁸⁾ Die herrschende Lehre nimmt ferner an, daß zur Bestellung volle Geschäftsfähigkeit der Person zu fordern ist; Minderjährige oder sonst beschränkt Geschäftsfähige können nicht zum Vertretungsmitglied bestellt werden.²⁶⁹⁾ Nach § 90 AktG. ist es auch ausgeschlossen, daß ein Aufsichtsratsmitglied zugleich Vorstandsmitglied oder dauernder Vertreter von Vorstandsmitgliedern ist. Diese Bestimmung hat nun auch für die GmbH. und Berggewerkschaft zu gelten.²⁷⁰⁾ Der Gedanke dieser Vorschrift, daß nämlich die Zugehörigkeit

267) Daher kann den entgegengesetzten Ansichten von Hilgert, a. a. O. S. 57, Kötter, MitbG. § 2 Anm. 7 d B (S. 54), Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 9, die einer näheren Begründung ermangeln, nicht gefolgt werden.

268) Dies gilt auch für die GmbH. und Berggewerkschaft; Baumbach-Hueck, GmbHG. § 6 Anm. 2 C; Schilling in Hachenburg, GmbHG. § 35 Anm. 38; Boldt, APrBG. § 117 Anm. 2.

269) Baumbach-Hueck, AktG. § 70 Anm. 2; Gadow-Heinichen, AktG. § 75 Anm. 5; Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 75 Anm. 4; Teichmann-Koehler, AktG. § 75 Anm. 1 a; Baumbach-Hueck, GmbHG. § 6 Anm. 2 C; Schilling in Hachenburg, GmbHG. § 35 Anm. 38; Boldt, APrBG. § 117 Anm. 2 mit Zit. über die abweichende Ansicht für die Berggewerkschaft.

270) Ebenso Boldt, MitbG. § 12 Anm. 4 c.

einer Person zu beiden Organen mit den verschiedenen Funktionen derselben unvereinbar ist, ist bei allen Gesellschaften in gleicher Weise wichtig und entscheidend. Ebenso muß auch angenommen werden, daß ein Mitglied im Vertretungsorgan nicht gleichzeitig dem Betriebsrat angehören kann. Denn die Funktionen des Betriebsrates als dem gesetzlichen Vertreter der Belegschaft²⁷¹⁾ und Gegenspielers des Arbeitgebers²⁷²⁾ ist mit der Stellung eines Vertretungsmitgliedes als Unternehmensleiter unvereinbar.²⁷³⁾

Nach § 65 I 3, III Bundesbeamtengesetz bedarf ein Beamter zum Eintritt in das Vertretungsorgan einer Gesellschaft der vorherigen Genehmigung durch seine oberste Dienstbehörde. Bei der Berggewerkschaft schreibt das Gesetz in § 117 I APrBG. vor, daß die zu bestellenden Vertretungsmitglieder im Inland ihren Wohnsitz haben müssen.

Alle diese Voraussetzungen, die von jedem, der in das Vertretungsorgan einer Gesellschaft bestellt werden soll, zu fordern sind, müssen bedenkenlos auch an die zum Arbeitsdirektor zu bestellende Person gestellt werden.

b) Voraussetzungen auf Grund Satzung, Gesellschafter- und Gewerkenversammlung, insbesondere hinsichtlich einer Kapitalbeteiligung, einer Probezeit, einer Kautions, der Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft und fachlicher Qualifikationsmerkmale

Neben diesen gesetzlichen Vorschriften kann nach dem Gesellschaftsrecht die Satzung, bei der GmbH. und Berggewerkschaft auch die Gesellschafter- und Gewerkenversammlung durch einen Beschluß, verschiedene weitere Anforderungen an die Bestellbarkeit zum Vertretungsmitglied festlegen.

Danach ist es möglich, die Bestellung z.B. davon abhängig zu machen, daß die zu bestellende Person die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt, im Inland ihren Wohnsitz hat, ein bestimmtes Mindestalter besitzt, keine Nebentätigkeit ausübt, in gewisser Höhe am Stammkapital der Gesellschaft beteiligt ist, daß sie eine Kautions zu stellen hat, über eine akademische Ausbildung verfügt oder andere fachliche Voraussetzungen erfüllt.²⁷⁴⁾

271) Kaskel-Dersch, a. a. O. S. 287; Hueck-Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 689.

272) Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 7 (S. 209).

273) Ebenso Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 7 (S. 209); Hilgert, a. a. O. S. 124, 125; im ArbBl. brit. Zone 1947/304 ist diese Feststellung schon für die Arbeitsdirektoren damals getroffen.

274) Gadow-Heinichen, AktG. § 75 Anm. 7; Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 75 Anm. 4; Schilling in Hachenburg, GmbHG. § 35 Anm. 38.

Hier ist im einzelnen zu prüfen, ob und welche Voraussetzungen auch von der zum Arbeitsdirektor zu bestellenden Person gefordert werden können.

Dabei kann die Beurteilung über die Zulässigkeit solcher Anforderungen nicht an dem Grundsatz der Gleichberechtigung des Arbeitsdirektors gemessen werden, denn sie bezieht sich, wie schon erwähnt wurde,²⁷⁵⁾ nur auf dessen Rechtsstellung im Vertretungsorgan. Für diese Fragen muß vielmehr entscheidend sein, ob den Bestimmungen sachliche und zweckmäßige Erwägungen zugrunde liegen und der Bedeutung der Einführung des Arbeitsdirektors entsprechen und gerecht werden. Immerhin wird man davon ausgehen können, daß "grundsätzlich" an die Arbeitsdirektoren gleiche Maßstäbe anzulegen sind wie an die anderen Vorstandsmitglieder.

aa) Prüft man die Zulässigkeit der Voraussetzungen an diesen Kriterien, so bestehen zunächst keine Bedenken, daß allgemeine Bestimmungen, wie über die Staatsangehörigkeit, Wohnsitz, Mindestalter und Verbot einer Nebentätigkeit grundsätzlich auch für den Arbeitsdirektor getroffen werden können.²⁷⁶⁾ Alle diese Anforderungen sind von sachlichen Erwägungen im Allgemeininteresse der Gesellschaft getragen und widersprechen in keiner Weise dem MitbG. und MBergG.

bb) Jedoch ist zweifelhaft, ob die Bestellung des Arbeitsdirektors von einer Beteiligung am Kapital der Gesellschaft abhängig gemacht werden darf. Der Grund einer solchen Bestimmung ist darin zu sehen, daß man hierdurch bei der zu bestellenden Person eine gewisse Gewähr dafür zu haben hofft, daß sie sich für die Belange der Gesellschaft und Gesellschafter in der Unternehmensleitung einsetzt und keine unternehmensfremden eigenstichtigen Interessen verfolgt. Der Arbeitsdirektor jedoch ist gerade dazu bestimmt, der Gefahr entgegenzusteuern, daß die Gesellschaftsleitung einseitig im Interesse der Gesellschaft und Gesellschafter geführt wird, ohne genügende Berücksichtigung des Wohles der Arbeitnehmerschaft. Deshalb hat er in erster Linie die Arbeitnehmerbelange in dem Vertretungsorgan zu vertreten. Bei dieser Bedeutung des Arbeitsdirektors, mag er die ihm anvertrauten Aufgaben noch so sehr unter Berücksichtigung der allgemeinen Interessen des Unternehmens zu erfüllen haben, fehlen für eine Bestimmung, die auch zu seiner Bestellung eine Kapitalbeteiligung fordert, sachgemäße und zweckmäßige Erwägungen. Wollte man sie für zulässig halten, so wäre darüber hinaus zu befürchten, daß der Arbeitsdirektor als Arbeitgeber und Kapitaleigner die Arbeitnehmerbelange nicht mehr in dem

275) S. 139.

276) So auch Hilgert, a. a. O. S. 53.

Maße objektiv und unvoreingenommen vertreten würde, wie es seine Aufgabe ist. Aus diesen Gründen muß abgelehnt werden, daß die Bestellung eines Arbeitsdirektors von einer Kapitalbeteiligung abhängig gemacht wird.²⁷⁷⁾

cc) Fraglich ist ferner, ob einer endgültigen Bestellung zum Arbeitsdirektor eine Probezeit vorausgehen darf. Dies ist aus folgenden Gründen ebenfalls abzulehnen. Der Referenten- und Regierungsentwurf hatten eine solche Möglichkeit vorgesehen.²⁷⁸⁾ Die Bestimmung wurde jedoch fallen gelassen, weil es bereits nach dem Aktienrecht möglich ist, ein Vorstandsmitglied auf kürzere Zeit als fünf Jahre zu bestellen. So ergibt sich schon aus den Gesetzesmaterialien, daß eine probeweise Bestellung des Arbeitsdirektors dem Willen des Gesetzgebers widerspricht und deshalb als unzulässig anzusehen ist.

Damit ist auch gleichzeitig gesagt, daß eine Bestellung zum stellvertretenden Arbeitsdirektor in dem Sinne, daß dieser erst nach einer gewissen Bewährungszeit zum ordentlichen Mitglied bestellt werden soll, nicht möglich ist.²⁷⁹⁾

Hingegen ist es durchaus zulässig und sogar ratsam, neben einem ordentlichen Arbeitsdirektor einen Stellvertreter für diesen zu bestellen, der das Sozialreferat dann zu leiten hat, wenn der Arbeitsdirektor an der Ausübung seiner Tätigkeit verhindert ist.²⁸⁰⁾ In diesem Falle hat dann der stellvertretende Arbeitsdirektor die gleiche Rechtsstellung wie der zum ordentlichen Mitglied bestellte Arbeitsdirektor.²⁸¹⁾

dd) Eine Satzungsbestimmung, die vorsehen würde, daß die zum Arbeitsdirektor zu bestellende Person keiner Gewerkschaft angehören darf, wird man ebenfalls für unzulässig halten müssen. Zum einen wäre darin eine Verletzung der Koalitionsfreiheit, die in Art. 9 III 1 GG verankert ist, zu erblicken, zum anderen scheiden sachliche und zweckmäßige Gründe für eine solche Anordnung aus. Die pflichtgemäße Aufgabenerfüllung des Arbeitsdirektors wird durch die gesellschaftsrechtlichen Vorschriften genügend gewährleistet. Eine Pflichten-

277) Im Ergebnis ebenso Hilgert, a. a. O. S. 50, 51.

278) § 9 Ref. Entw., § 9 Reg. Entw., abgedr. bei Kötter, MitbG. Anh. S. 178 ff.

279) Ebenso Boldt, Soz. Forschung und Praxis S. 86; Kötter, MitbG. § 13 Anm. 1 (S. 151); Hilgert, a. a. O. S. 121; zweifelnd Boldt, MitbG. § 13 Anm. 4 b.

280) Dies entspricht dem Begriff in § 85 AktG.; Baumbach-Hueck, AktG. § 85 Anm. 1; Gadow-Heinichen, § 85 Anm. 1.

281) Siehe § 85 AktG.

kollision zwischen seiner Tätigkeit als Arbeitgeber und seiner Mitgliedschaft zur Gewerkschaft ist ebensowenig zu befürchten, wie etwa bei einem anderen Mitglied im Vertretungsorgan, das z. B. in einem Beamtenverhältnis steht.²⁸²⁾

ee) Ähnlich problematisch erscheint es, bei der Bestellung des Arbeitsdirektors eine Kautions von ihm zu verlangen.²⁸³⁾ Für die Zulässigkeit einer Kautions spricht deren Zweck. Denn sie soll einmal bewirken, daß das Vertretungsmitglied mit der erforderlichen Sorgfalt seine Tätigkeit ausübt, und zum anderen, daß bei haftungsbegründendem Verhalten eine gewisse Sicherheit für den Schadensersatz der Gesellschaft gegeben ist. Bei der Bestellung des Arbeitsdirektors gerade kann es zweckmäßig erscheinen, von ihm die Hinterlegung einer Kautions zu fordern. Denn gewöhnlich hat er bis zum Eintritt in das Vertretungsorgan noch keinen so umfassend leitenden und verantwortungsvollen Posten innegehabt, und er wird auch nur in den seltensten Fällen ein größeres Vermögen zur Verfügung haben.

Zweifel gegen die Zulässigkeit einer Kautions ergeben sich indes, wenn man bedenkt, ob es dem Arbeitsdirektor zumutbar ist, sich die Mittel zur Kautions zu beschaffen. Selbst wird er in der Regel, wie schon gesagt, nicht über das nötige Vermögen verfügen. Er wird sich daher den erforderlichen Betrag von den an seiner Bestellung interessierten Personen oder Organisationen erbitten. Geschieht dies, dann gelangt der Arbeitsdirektor gezwungenermaßen in eine Abhängigkeit zu diesen Darlehensgebern, und zwar nicht nur äußerlich, sondern auch innerlich, die sich kaum mit der inneren und äußeren Unabhängigkeit vereinbaren läßt, die sowohl von den die Gesellschaft führenden Personen wie den Gewerkschaften zu fordern ist, will man die vom MitbG. und MBergG. erfaßten Gesellschaften und die darin vertretenen Gewerkschaften als tarif- und koalitionsfähig ansehen.²⁸⁴⁾

ff) Es verbleibt zu prüfen, welche persönlichen und fachlichen Voraussetzungen an die zum Arbeitsdirektor zu bestellende Person gestellt werden können.

Es wurde früher dargelegt,²⁸⁵⁾ daß die in den Richtlinien niedergelegten Qualifikationsmerkmale für den Arbeitsdirektor nur deshalb nicht in das Gesetz aufgenommen worden sind, weil sie von jedem Mitglied im Vertretungsorgan

282) Siehe auch S. 188 ff.

283) Hilgert, a. a. O. S. 52, 53, hält das Erfordernis einer Kautions bei Bestellung d. Arbeitsdirektors für zulässig, und setzt sich über die nachstehend geäußerten Bedenken des Verlustes der Unabhängigkeit hinweg.

284) Siehe S. 174 ff.

285) S. 13 ff.

zu fordern sind und es deshalb keiner besonderen Hervorhebung dieser Fähigkeiten für den Arbeitsdirektor bedurfte. Aber gerade aus diesem Grunde sind sie bei seiner Bestellung, ebenso wie bei der der übrigen Mitglieder, sehr wohl zu berücksichtigen.

Da der Arbeitsdirektor in besonderem Maße die Arbeitnehmerbelange in der Gesellschaftsleitung zu vertreten, sich andererseits aber auch für die Gesamtinteressen der Gesellschaft einzusetzen hat, wird man es gewiß für zulässig halten müssen, daß die Satzung eine der in den Richtlinien vorgesehenen Bestimmung über die Qualifikation des Arbeitsdirektors entsprechende Regelung trifft. So ließe sich wohl nichts dagegen einwenden, wenn etwa die Satzung als fachliche Voraussetzung für den Arbeitsdirektor bestimmen würde, daß er eine gewisse Zeit in der Gesellschaft und deren Betriebsrat tätig gewesen sein müsse.

Die Prüfung dieser Einzelfragen zeigt, daß eine allgemein gültige Festlegung über die Zulässigkeit von Bestimmungen, die die Voraussetzungen für die Bestellung eines Arbeitsdirektors regeln, nicht möglich ist. Die Entscheidung hierüber kann vielmehr nur in jedem Einzelfall unter dem Gesichtspunkt der Sachlichkeit und Zweckmäßigkeit und der Bedeutung der dem Arbeitsdirektor zukommenden Funktion getroffen werden.²⁸⁶⁾

6. Wann ist bei der Neubildung einer Aktiengesellschaft und GmbH ein Arbeitsdirektor nach dem MitbG. zu bestellen?

a) Im Gründungsstadium

Mit der vorangegangenen Untersuchung über die Bestellung des Arbeitsdirektors hängt die Frage zusammen, wie es sich mit der Berufung des Arbeitsdirektors verhält, wenn eine Gesellschaft neu gegründet und unter das MitbG. fallen wird. Diese Frage gewinnt nur bezüglich der Aktiengesellschaft und GmbH Bedeutung, hingegen nicht bezüglich der Berggewerkschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit.

Die Aktiengesellschaft und GmbH entstehen erst durch die Eintragung in das

²⁸⁶⁾ Hilgert, a.a.O. S. 53 sieht als das Kriterium für die Zulässigkeit von persönlichen Voraussetzungen zur Bestellung eines Arbeitsdirektors an, daß der Kreis der in Frage kommenden Personen nicht so stark eingeengt werden darf, daß von einer zweckentsprechenden Auswahl der Bewerber nicht mehr die Rede sein könne; dem ist zwar zuzustimmen. Doch läßt sich aus diesem Gesichtspunkt allein wohl kaum eine Zulässigkeitsabgrenzung bestimmen.

Handelsregister.²⁸⁷⁾ Bis dahin sind sie als solche noch nicht existent und befinden sich im Gründungsstadium. Während dieses Gründungsstadiums aber muß bei der Aktiengesellschaft schon ein 1. Aufsichtsrat und Vorstand bestellt werden, die GmbH muß einen oder mehrere Geschäftsführer besitzen.²⁸⁸⁾ Die ordnungsgemäße Bestellung und Besetzung dieser Organe ist eine notwendige und unverzichtbare Voraussetzung für die Anmeldung zum Handelsregister und für die Eintragung, die erst die konstitutive Wirkung hat.²⁸⁹⁾

Bei der Berggewerkschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit ist dies anders. Sie entsteht kraft Gesetzes zu dem Zeitpunkt, in dem zwei oder mehrere Personen auf Grund Eigentums Mitbeteiligte eines verliehenen Bergwerks werden. Die Eintragung in das Handelsregister ist für die Gründung unerheblich. Zur Entstehung ist die Bestellung eines Grubenvorstands nicht erforderlich, das heißt sogar, vor der Entstehung kann die spätere Berggewerkschaft gar nicht handeln. Eine rechtswirksame Bestellung eines Grubenvorstandes für die entstehende Gewerkschaft ist nicht möglich.²⁹⁰⁾

Fraglich also kann nur sein, ob bei der Aktiengesellschaft und GmbH, die unter das MitbG. fallen, schon während des Gründungsstadiums ein Arbeitsdirektor dem Vertretungsorgan angehören muß.

aa) Dem Gesetz kann hierüber unmittelbar nichts entnommen werden. Denn § 1 MitbG. und § 2 MBergG. bestimmen, daß das MitbG. nur auf Unternehmen Anwendung findet, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft, GmbH oder Berggewerkschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit "betrieben" werden. Das heißt bei wörtlicher Auslegung: Die Arbeitnehmer haben in diesen Unternehmen erst dann ein Mitbestimmungsrecht im Aufsichtsrat und Vertretungsorgan, wenn die Gesellschaften bereits bestehen, also die Aktiengesellschaft und GmbH erst nach Eintragung in das Handelsregister. Ob diese Auslegung dem Willen des Gesetzgebers entspricht, erscheint zweifelhaft.

bb) Um die gestellte Frage beantworten zu können, ist zunächst kurz darauf einzugehen, wie es sich mit der Bestellung des paritätischen Aufsichtsrates während des Gründungsstadiums verhält. Denn als erstes muß für die Bestellung eines Arbeitsdirektors vor allem vorausgesetzt werden, daß sein Wahlorgan überhaupt

287) § 34 I AktG., § 11 GmbHG.

288) § 23 I II AktG., § 6 GmbHG.

289) Vgl. § 28 I AktG., § 32 I AktG., § 10 GmbHG.

290) § 94 APrBG.; Boldt, APrBG. § 94 Anm. 2; Reuss-Grotefend-Dapprich, APrBG. § 94 Anm. 2; Ebel, APrBG. § 94 Anm. 1, § 119 Anm. 1.

besteht, um ihn nach den Bestimmungen des MitbG. bestellen zu können.²⁹¹⁾ Außerdem ist davon auszugehen, daß die Arbeitnehmer im Vertretungsorgan stets, aber auch nur dann, ein Mitbestimmungsrecht haben, wenn sie auch im Aufsichtsrat vertreten sind.

Boldt²⁹²⁾ vertritt die Ansicht, daß bei der Neugründung einer Gesellschaft, bei der schon während des Gründungsstadiums die Voraussetzungen des § 1 MitbG. gegeben sind, ein Aufsichtsrat nach den Bestimmungen des Gesetzes bestellt werden muß, und zwar durch die Gründer.

Dieser Auffassung ist aus folgenden Gründen zuzustimmen: § 1 I b MitbG., der bestimmt, daß die Unternehmen, die auf Grund des Gesetzes Nr. 27 in Einheitsgesellschaften überführt oder in anderer Form weiterbetrieben werden, schon unter das MitbG. fallen, also auch schon während des Gründungsstadiums der neuen Gesellschaftsform einen paritätischen Aufsichtsrat und einen Arbeitsdirektor in das Vertretungsorgan bestellen müssen, gibt einen Hinweis dafür, daß der Gesetzgeber bereits zu dem Zeitpunkt den Arbeitnehmern nach dem MitbG. ein Mitbestimmungsrecht in der Unternehmensleitung einräumen wollte, in dem die tatsächlichen Voraussetzungen, die § 1 MitbG. und § 2 MBergG. fordern, gegeben sind. Diesen im Gesetz geregelten Fällen steht es in jeder Weise gleich, wenn etwa während des Gründungsstadiums eines Unternehmens ein oder mehrere Werke, die die betrieblichen Voraussetzungen des MitbG. erfüllen, als Sacheinlage oder Sachübernahme in die Gesellschaft eingebracht werden.²⁹³⁾

Die tatsächlichen Voraussetzungen zur Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder, das Vorschlagsrecht der Betriebsräte und der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat liegen hier vor.²⁹⁴⁾ Hinderungsgründe zur Durchführung der Mitbestimmung nach dem Gesetz sind also nicht gegeben.

Es kann auch nicht eingewendet werden, daß das zur Bestellung des Aufsichtsrats berufene Wahlorgan, nämlich die Hauptversammlung und Gesellschafter-

291) So auch Gessler für das MBergG., BB 56/631 (unter VIII.); Kötter, MBergG. § 16 Anm. 6.

292) MitbG. § 4 Anm. 2 a; ebenso Kötter, MitbG. § 1 Anm. 25 (S.34); Müller-Lehmann, MitbG. § 5 Anm. 5; vgl. ferner Kötter, NJW 51/418 Anm. 16, 421 Anm. 69, für die ordnungsgemäße Besetzung des 1. Aufsichtsrates.

293) Näheres über die Zulässigkeit und Gültigkeit von Sacheinlagen und Sachübernahme siehe bei Kötter, MitbG. § 1 Anm. 25 (S.35).

294) Siehe § 6 MitbG.

versammlung, noch nicht existiere. Hier sind die Gründer das durch das Gesetz bestimmte Wahlorgan für die Bestellung des Aufsichtsrates, so wie es § 4 MitbG. regelt. Sie üben bei der Aufsichtsratsbestellung die Aufgabe des späteren Wahlorgans aus und haben hierbei die gleichen Rechte und Pflichten wie das zukünftige Bestellungsorgan in der Gesellschaft.²⁹⁵⁾

Aus diesen Gründen können keine Bedenken bestehen, daß während des Gründungsstadiums einer unter das MitbG. fallenden Gesellschaft der 1. Aufsichtsrat schon dann nach diesem Gesetz zu bestellen ist und paritätisch besetzt werden muß, wenn zu diesem Zeitpunkt die betrieblichen Voraussetzungen gem. § 1 MitbG. oder § 2 MBergG. erfüllt sind.

In diesen Fällen kann dann aber auch nur konsequent sein, daß der 1. Aufsichtsrat ebenfalls nach den Bestimmungen des MitbG. einen Arbeitsdirektor in das Vertretungsorgan zu bestellen hat. Solange er nicht gewählt ist, ist das Vertretungsorgan nicht ordnungsgemäß besetzt und eine Eintragung in das Handelsregister kann nicht erfolgen.

Mit dieser Feststellung ist aber gleichzeitig auch gesagt, daß dann, wenn während des Gründungsstadiums die Voraussetzungen des § 1 MitbG., § 2 MBergG. nicht gegeben sind, keine Arbeitnehmervertreter in den 1. Aufsichtsrat und kein Arbeitsdirektor in das Vertretungsorgan bestellt zu werden brauchen. In diesen Fällen ist für eine Mitbestimmung der Arbeitnehmer noch kein Raum. Ihre Mitwirkung in der Unternehmensleitung ist erst dann bedeutsam und berechtigt, wenn tatsächlich Arbeitnehmerinteressen wahrzunehmen sind.

b) Erste Bestellung eines Arbeitsdirektors nach Entstehung der Aktiengesellschaft und GmbH durch Eintragung in das Handelsregister

Es bleibt zu prüfen, in welchem Zeitraum ein Arbeitsdirektor in das Vertretungsorgan zu bestellen ist, wenn die Voraussetzungen des MitbG. während des Gründungsstadiums nicht vorgelegen haben, aber im Zeitpunkt der Entstehung der Gesellschaften mit der Eintragung in das Handelsregister eingetreten sind.

Für das BVG. wird, soweit man die Ansicht vertritt, daß dem 1. Aufsichtsrat keine Arbeitnehmervertreter angehören müssen, angenommen, daß der Aufsichtsrat spätestens nach Ablauf eines Jahres nach der Eintragung der Gesellschaft in das Handelsregister nach den Vorschriften über die Mitwirkung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat zu besetzen ist.²⁹⁶⁾

295) Kötter, MitbG. § 1 Anm. 25 (S. 34).

296) Baumbach-Hueck, AktG. § 87 Anm. 6 B; § 23 Anm. 1; Dietz, BVG. § 76 Anm. 4; Galperin-Siebert, BVG. § 76 Anm. 93, 94; Spethmann, RdA 53/260; Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 893 Anm. 39 mit weiteren Zitaten.

Es ist kein Grund ersichtlich, für das MitbG. eine andere Auffassung zu vertreten. Der Rechtsgedanke zur Bestimmung des Zeitpunktes für den Beginn der Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Verwaltungsorgan der Gesellschaften ist bei beiden Gesetzen derselbe. So ist also anzunehmen, daß auch nach dem MitbG. erst nach Ablauf eines Jahres nach Eintragung der Gesellschaft in das Handelsregister der Aufsichtsrat paritätisch zu besetzen ist, wenn während des Gründungsstadiums die Voraussetzungen des § 1 MitbG., § 2 MBergG. noch nicht vorgelegen haben.

In diesen Fällen ist dann auch der erste Arbeitsdirektor durch den neubestellten Aufsichtsrat gem. § 13 MitbG. zu bestellen.

Hiergegen kann nicht eingewendet werden, daß gerade bei der Gründung einer Gesellschaft der Arbeitsdirektor wesentlichen Einfluß auf die betriebliche Gestaltung, die die Arbeitnehmerbelange betreffen wird, nehmen und besonders hier seiner Bedeutung und Aufgabe entsprechend wirken könne. Diesen Erwägungen steht entgegen, daß die Bedeutung der Einführung des Arbeitsdirektors von denselben Gedanken getragen wird wie die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat. Deshalb ist es abzulehnen, daß schon dann, wenn noch kein paritätischer Aufsichtsrat zu bestehen hat, bereits ein Arbeitsdirektor dem Vertretungsorgan angehören soll. Abgesehen davon wäre es im Bereich des MitbG. ausgeschlossen, ihn in der vom Gesetz vorgeschriebenen Weise zu bestellen. Ferner spricht gegen diesen Einwand vor allem der zwingende Charakter des MitbG., das ganz bestimmte tatsächliche und betriebliche Voraussetzungen für die Mitbestimmung fordert. Solange diese nicht gegeben sind, kann ein Arbeitsdirektor nicht in das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ bestellt werden.

7. Besonderheiten für die erste Bestellung und die Abberufung des Arbeitsdirektors nach dem MBergG.

Bei Holdinggesellschaften, bei denen sich die Mitbestimmung der Arbeitnehmer nach dem MBergG. richtet, ist die Frage der Mitbestimmung während des Gründungsstadiums weniger wichtig. Hier gewinnen andere Gesichtspunkte, die das Gesetz selbst vorschreibt, Bedeutung. § 16 MBergG. sagt nämlich, daß Bestimmungen der Satzung des herrschenden Unternehmens über die Zusammensetzung der Verwaltungsträger sowie ihre Bestellung und den Widerruf ihrer Bestellung mit Beendigung der ersten Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) außer Kraft treten, die nach Ablauf von zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren, in denen die Voraussetzungen des § 3 MBergG. eingetreten oder weggefallen sind, abgehalten wird, spätestens jedoch mit Ablauf von 7 Monaten nach dem Ende des letzten dieser beiden Geschäftsjahre.

Danach ist für die Anwendung oder Nichtanwendung des MBergG. der Abschnitt von zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren der Holdinggesellschaft entscheidend. Das heißt, wenn während dieser Zeit die Voraussetzungen des § 3 MBergG. erfüllt sind, so treten Bestimmungen der Satzung, die gegen die im MBergG. geregelte Mitbestimmung der Arbeitnehmer verstoßen, außer Kraft, und umgekehrt, stellt sich in diesem Zeitpunkt heraus, daß der Unternehmenszweck des Konzerns nicht mehr von den Untergesellschaften, die dem MitbG. unterliegen, gekennzeichnet wird, dann findet das MBergG. keine Anwendung mehr. Sowohl die Durchführung der Mitbestimmung nach dem MBergG., wenn die betrieblichen Voraussetzungen gegeben sind, wie auch die Beendigung seiner Geltung, wenn die Voraussetzungen weggefallen sind, haben spätestens mit dem Ablauf von 7 Monaten nach dem Ende von zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren zu erfolgen.

Für die Bestellung des Arbeitsdirektors ergibt sich hieraus folgendes:

- a) Wird eine Holdinggesellschaft, auf die nun das MBergG. Anwendung findet, neu gegründet, so ist gem. § 13 MBergG. ein Arbeitsdirektor binnen der eben genannten Frist durch den nach dem MBergG. zu bestellenden Aufsichtsrat zu berufen.²⁹⁷⁾
- b) Hat für die Obergesellschaft bisher das MitbG. Geltung gehabt und hat deshalb bisher schon dem Vertretungsorgan ein Arbeitsdirektor angehört, so wird dieser nun nicht automatisch Arbeitsdirektor in der Holdinggesellschaft gem. § 13 MBergG. In diesem Falle muß er durch den Aufsichtsrat der Obergesellschaft nach der Bestimmung des MBergG. neu gewählt oder bestätigt werden.²⁹⁸⁾
- c) Gehörte hingegen ein Arbeitsdirektor dem Vertretungsorgan in einer Holdinggesellschaft an, für die in Zukunft anstelle des MBergG. das MitbG. zu gelten hat, dann ist ebenfalls in dem vorgenannten Zeitraum ein Arbeitsdirektor gem. § 13 I 2 MitbG. neu zu bestellen, oder der bisher amtierende Arbeitsdirektor unter den Voraussetzungen dieser Bestimmung zu bestätigen. Anderenfalls nämlich wäre der Bedeutung der besonderen Bestellungsart nach dem MitbG. nicht Rechnung getragen. Soweit ein Arbeitsdirektor hierdurch seine Mitgliedschaft im Vertretungsorgan verliert, beruht dies zwingend unmittelbar auf Gesetz.²⁹⁹⁾
- d) Bei einer Obergesellschaft schließlich, die bisher in ihrem Vertretungsorgan einen Arbeitsdirektor besitzen mußte, nun aber unter das BVG. fällt, verliert

297) Kötter, MBergG. § 16 Anm. 6; Gessler, BB 56/631.

298) Boldt, MBergG. § 16 Anm. 10.

299) Boldt, MBergG. § 16 Anm. 10, 11.

der Arbeitsdirektor nicht ipso iure seine Organstellung. Dies ergibt sich insbesondere daraus, daß § 16 II MBergG. ausdrücklich nur vorschreibt, daß der Aufsichtsrat mit dem in Abs. I bezeichneten Zeitpunkt sein Amt verliert. Der Arbeitsdirektor ist dann nur nicht mehr obligatorisches Mitglied im Vertretungsorgan. Der Gesellschaft bleibt es deshalb vorbehalten, ihn jederzeit abzurufen. ³⁰⁰⁾

II. Die Rechte und Pflichten des Arbeitsdirektors

1. Bei der Gesellschaftsvertretung

Hinsichtlich der Vertretungsbefugnis nach außen ergeben sich für den Arbeitsdirektor keine Besonderheiten.

Sind die Vertretungsmitglieder nur gemeinschaftlich zur Vertretung der Gesellschaft befugt, dann hat der Arbeitsdirektor als vollberechtigtes Mitglied im Vertretungsorgan bei jeder Willenserklärung und Zeichnung für die Gesellschaft wie die anderen Organträger mitzuwirken. Die persönliche Ausübung seiner Vertretungsmacht kann ebensowenig ersetzt werden wie die der übrigen Mitglieder. Ist er an der Mitwirkung verhindert, so werden deshalb die anderen Mitglieder nicht von selbst alleinvertretungsberechtigt. Das Fehlen des Arbeitsdirektors kann in diesem Falle nur durch eine Notbestellung oder durch einen für ihn gewählten Stellvertreter ausgeglichen werden. Indes ist es nicht notwendig, daß bei der Gesellschaftsvertretung alle Organträger gleichzeitig handeln. Ihre Mitwirkung kann durch ihre Einwilligung oder Genehmigung ersetzt werden. Dies gilt auch für den Arbeitsdirektor. ³⁰¹⁾

Bestimmt die Satzung oder der durch sie ermächtigte Aufsichtsrat, oder bei der GmbH und Berggewerkschaft auch die Gesellschafter- und Gewerkschaftsversammlung, daß einzelne Mitglieder im Vertretungsorgan alleinzeichnungsberechtigt oder gemeinsam mit einem anderen Mitglied zur Vertretung befugt sind, so bestimmt sich in diesen Fällen auch die Vertretungsmacht des Arbeitsdirektors nach der für

300) Boldt, MBergG. § 16 Anm. 9; Kunze, AuR 56/263; Fitting, BARbBl. 56/502, siehe auch Anm. 16 ebenda. Boldt, RdA 56/247 (VIII 1.); Kötter, MBergG. § 16 Anm. 6; a. A. offenbar Krug, Betrieb 56/797; er will § 16 II MBergG. für das Vertretungsorgan "entsprechend" anwenden; diese Ansicht findet im Gesetz keine Stütze.

301) i. e. hierzu Baumbach-Hueck, AktG. § 71 Anm. 3 C; Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 71 Anm. 7, 8; Teichmann-Koehler, AktG. § 71 Anm. 3 a.

ihn vorgesehenen Regelung über die Vertretungsbefugnis.³⁰²⁾ Haben ein oder mehrere Mitglieder das Alleinzeichnungsrecht, der Arbeitsdirektor hingegen nicht, so kann er, wenn er mit deren Rechtsgeschäften nicht einverstanden ist, die Wirksamkeit der Willenserklärung Dritten gegenüber ebensowenig unmittelbar verhindern, wie die anderen nicht einzelzeichnungsbefugten Mitglieder. Ebenso kann er aber, wenn ihm das Einzelzeichnungsrecht zusteht, gegen den Willen anderer Mitglieder die Gesellschaft wirksam vertreten.³⁰³⁾

2. Rechte und Pflichten bei der Geschäftsführung

a) Die Rechte und ihre zulässige Beschränkung in dem dem Arbeitsdirektor übertragenen Sozialreferat

Bei der Geschäftsführung innerhalb des Vertretungsorgans ist dem Arbeitsdirektor, wie früher dargelegt wurde,³⁰⁴⁾ unabdingbar das Ressort für Sozialaufgaben zuzuweisen und zwar zur selbständigen eigenverantwortlichen Leitung. Dieser ihm besonders obliegende Aufgabenkreis ist gesetzlich nicht umrissen. Der Gesetzgeber hat von einer Abgrenzung abgesehen, weil er sich in den einzelnen Unternehmen unterschiedlich gestalten und durch die Praxis eine gewisse Aufgabenstellung festsetzen.³⁰⁵⁾ Danach gehören, ganz allgemein gesehen, alle Angelegenheiten zu seinem Aufgabengebiet, die sich auf die Belange der Arbeitnehmer beziehen. Dies besagt, es obliegt ihm, die Voraussetzungen für die Bestleistung der Arbeitnehmer und gleichzeitig für die optimale Gestaltung der Arbeitsbedingungen zugunsten der Arbeitnehmer zu schaffen. Dazu gehört i. e. besonders das Einstellungs-, Kündigungs- und Lohnwesen, die Sorge um den Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Aus- und Fortbildung der Betriebsangehörigen, die Nachwuchsfrage, die betriebliche und außerbetriebliche Betreuung der Arbeitnehmer.³⁰⁶⁾ Die Grenze für seine eigenverantwortliche Zuständigkeit

302) Zur Frage, ob der Arbeitsdirektor Anspruch auf das Einzelzeichnungsrecht hat, wenn anderen Vorstandsmitgliedern ein solches Recht zugestanden ist, vgl. Möhring, MDR 51/515; Boldt, MitbG. § 13 Anm. 4 b.

303) Eine andere Frage ist es, inwieweit er sich hierdurch der Gesellschaft ggü. verantwortlich macht; über die Wirksamkeit widersprechender Erklärungen mehrerer einzelvertretungsberechtigter Mitglieder siehe Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 71 Anm. 19.

304) S. 111 ff (114).

305) Arbeitskreis Mitbestimmung Bergbau u. Eisen, Kurzprot. Nr. 5 S. 4.

306) Vgl. i. e. S. 192 ff.

eine ausführliche Abhandlung der Aufgaben des Arbeitsdirektors findet sich in der Diss. von Martin; vgl. insbes. S. 58-94; ferner Jungbluth, GMH 51/495; Schöne, GMH 51/401; Potthoff, WWI 50 Nr. 12 S. 10 ff; Oeser, BuW 52/213 ff; Schmidt, BuW 54/664 ff.

wird allgemein gesehen wohl da zu ziehen sein, wo dem Arbeitsdirektor die Möglichkeit einschneidender Einflußnahme auf die Belange der Belegschaft genommen würde.³⁰⁷⁾ Innerhalb dieses Rahmens ist es die Aufgabe des Gesamtvertretungsorgans, wenn die Satzung oder der Aufsichtsrat darüber noch nicht bestimmt hat, in der Geschäftsordnung sein Referat näher abzustecken und Richtlinien darüber aufzustellen, nach welchen allgemeinen Gesichtspunkten die Arbeits-, Personal- und Sozialpolitik des Unternehmens zu gestalten ist.³⁰⁸⁾ Danach ist zunächst jedenfalls zulässig, in der Geschäftsordnung zu bestimmen, daß sozialpolitische Fragen grundsätzlicher Bedeutung vom Gesamtvertretungsorgan zu entscheiden sind.³⁰⁹⁾ Ebenso wird man es auch für zulässig erachten müssen, daß die Geschäftsordnung für einzelne Geschäftshandlungen, die grundsätzlich in das Referat des Arbeitsdirektors fallen, die aber auch auf den technischen Bereich des Betriebes übergreifen, z. B. bei Einstellungen technischer Angestellter, bei Aufgaben der technischen Ausbildung, bei der Planung technischer Verbesserungen für die Arbeitsplätze, bestimmt, daß der Arbeitsdirektor solche Geschäftshandlungen nur im Einvernehmen mit dem technischen Direktor durchführen darf.³¹⁰⁾ Eine derartige Bestimmung widerspricht nicht der früheren Feststellung,³¹¹⁾ daß der Arbeitsdirektor seine Aufgaben selbständig zu leiten habe. Dieses Leitungsrecht nämlich hat da seine Grenze zu finden, wo Geschäftshandlungen auf dem Gebiete des Sozialwesens auch andere Bereiche des Unternehmens berühren, nämlich die technischen und kaufmännischen, - wenn es z. B. sich um die Finanzierung neu einzurichtender technischer Arbeitsmittel handelt, - was nicht selten der Fall sein wird. Deshalb erscheint es durchaus gerechtfertigt, für solche Fälle durch die Geschäftsordnung die selbständige Leitungsbefugnis des Arbeitsdirektors einzuschränken und anzuordnen, daß er diese Handlungen nur im Einverständnis mit dem anderen Fachgebietsleiter ausüben darf, oder in grundsätzlichen wesentlichen Angelegenheiten, z. B. wenn der Arbeitsdirektor allgemeine Arbeitsschutzmaßnahmen einführen möchte, die die Gesellschaft finanziell stark belasten oder bei allgemeinen Lohnverhandlungen, des Einvernehmens des Gesamtvertretungsorgans bedarf.

307) Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 7 (S. 207); Boldt, MitbG. § 13 Anm. 5; ähnlich Voigt, a. a. O. S. 209, 230.

308) Boldt, MitbG. § 13 Anm. 5; ders., Soz. Forschg. und Praxis S. 87; Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 12.

309) Boldt, Soz. Forschung und Praxis S. 88; Prot. Vermerk zu Abschn. C der Richtlinien, Hinweise des Redaktionsausschusses, abgedr. bei Höcker-Johannsen, MitbG. IV S. 9.

310) Vgl. Hinweise des Redaktionsausschusses, abgedr. bei Höcker-Johannsen, MitbG. IV S. 9.

311) S. 111 ff (114).

b) Die Pflichten als Leiter des Sozialreferats

aa) Der Arbeitsdirektor hat sein Referat zunächst im Interesse der Arbeitnehmerschaft, aber auch in dem der Gesellschaft und Gesellschafter unter Berücksichtigung des allgemeinen Wohls zu leiten.³¹²⁾

Dies setzt voraus, daß er über die allgemeine Wirtschaftslage orientiert sein muß, daß er sich stets einen Überblick über die Gesamtsituation des Unternehmens zu verschaffen hat und darauf bedacht sein muß, ständig mit den Geschehnissen in den anderen Fachgebieten vertraut zu sein. Daneben aber ist es vor allem notwendig, daß er mit der Belegschaft, dem Betriebsrat und auch der Gewerkschaft in gutem Einvernehmen steht.³¹³⁾ Dies darf jedoch nicht dazu führen, daß er Aufträge und Weisungen von diesen entgegennimmt.³¹⁴⁾

Der Gesetzgeber ging nicht davon aus, daß der Arbeitsdirektor seine Aufgabe erfüllt, wenn er die Lohn-, Personal- und Sozialpolitik nach den Wünschen der Arbeitnehmer in der Betriebsführung durchzusetzen versucht. Als Mitglied des Vertretungsorgans und damit als funktioneller Arbeitgeber ist der Arbeitsdirektor insofern gebunden, als er die gesamten Betriebsinteressen, z.B. auch die Interessen der Aktionäre an einer gesunden Dividende, wahrzunehmen hat.³¹⁵⁾ Trotz dieser Gesamtaufgaben ist dem Arbeitsdirektor nach dem Gesetz keine Doppelfunktion übertragen, die nicht zu bewältigen wäre, sondern der Gesetzgeber hat mit der Einführung des Arbeitsdirektors die Gleichstellung von Kapital und Arbeit bestimmt, die in der Betriebsführung zu einer Harmonie durch Ausgleich widerstrebender Interessen geführt werden soll. Wie weit dieses ideale Ziel in der Praxis in jedem Einzelfalle verwirklicht wird, hängt entscheidend nicht von den gesetzlichen Bestimmungen, sondern von der Kraft und dem Geschick der einzelnen Persönlichkeiten im Vertretungsorgan ab.³¹⁶⁾

312) Boldt, MitbG. § 13 Anm. 4 a; ders., Soz.Forsch. und Praxis, S.84, 87; Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 5.

313) Richtlinien Abschn. C 2; Hinweise des Redaktionsausschusses, abgedr. bei Höcker-Johannsen, MitbG. IV S.8; gemeinsame Eingabe, 8.Fassung des § 10 Reg. Entw.; Blankmeister, BuW 51/404; Boldt, MitbG. § 13 Anm. 3; Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 5 (S. 205); über die Erfahrungen in der Praxis siehe S. 199 ff.

314) Boldt, MitbG. § 13 Anm. 4 a; ders., RdA 51/218, weist zu Recht darauf hin, daß eine abhängige Stellung eines Organmitgliedes zu unlösbaren Konflikten führen würde. Vgl. auch S. 97, 98.

315) Vgl. Voigt, a.a.O. S.210.

316) Vgl. auch S. 191 ff; Voigt, a.a.O. S. 210.

bb) Der Arbeitsdirektor hat seine Aufgaben im engsten Einvernehmen mit dem Gesamtorgan auszuüben.³¹⁷⁾ Dies besagt: Er muß die übrigen Mitglieder im Vertretungsorgan über die Geschäfte in seinem Ressort stets auf dem Laufenden halten, damit diese ihrer Überwachungspflicht nachkommen können. Denn für die Tätigkeit des Arbeitsdirektors ist wie für die anderen Arbeitsbereiche das Gesamtvertretungsorgan verantwortlich.³¹⁸⁾ Die Referatsverteilung zur selbständigen Leitung nämlich bedeutet nur eine Arbeitsteilung, entbindet aber die übrigen Mitglieder nicht von ihrer ordnungsgemäßen Pflicht zur Überwachung. Erfährt ein Vertretungsmitglied von einem Geschäft im Sozialreferat, das er für pflichtwidrig hält oder dem es aus anderen zweckmäßigen Erwägungen widerspricht, so kann es zur Entscheidung über die Maßnahme das Gesamtvertretungsorgan anrufen. Ebenso ist aber auch der Arbeitsdirektor selbst verpflichtet, wenn er bei einer Entscheidung Zweifel über deren Rechtmäßigkeit oder Zweckmäßigkeit hat, in Konsequenz zur Zusammenarbeit das Gesamtorgan zu befragen. Notfalls muß bei entscheidenden Fragen der Aufsichtsrat oder die Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) angerufen werden gem. §§ 94 I, II, bzw. § 103 II AktG.

c) Die allgemeinen Rechte und Pflichten als gleichberechtigtes Mitglied im Gesamtvertretungsorgan

aa) Ist im Vertretungsorgan, abgesehen von dem Fachgebiet für Sozialaufgaben, keine Geschäftsverteilung bestimmt, so hat der Arbeitsdirektor neben der Bearbeitung seines Spezialreferats das Recht und die Pflicht, bei allen Geschäftsmaßnahmen gleichberechtigt mitzuwirken.³¹⁹⁾

bb) Besteht Geschäftsverteilung, wie dies bei Großunternehmen üblich ist, so hat der Arbeitsdirektor die Pflicht, die anderen Referate in gleicher Weise zu überwachen, wie die anderen seine Geschäftsführung zu kontrollieren haben.³²⁰⁾ Diese Rechte und Pflichten hat er als ordentliches, gleichberechtigtes und vollverantwortliches Mitglied im Vertretungsorgan. So ist es weder möglich, ihn von diesen Obliegenheiten zu befreien, noch ist es zulässig, ihn von der Mitwirkung an der Gesamtgeschäftsführung auszuschließen oder ihm das Überwachungsrecht

317) § 13 II 1 MitbG.

318) Hinweise des Redaktionsausschusses, abgedr. bei Höcker-Johannsen, MitbG. IV S.9; Boldt, MitbG. § 13 Anm. 6.

319) Boldt, MitbG. § 13 Anm. 4 a; ders., Soz.Forschung und Praxis, S. 84, 87.

320) Boldt, Soz. Forschung und Praxis S. 87; ders. MitbG. § 13 Anm. 6 (S. 130).

über die anderen Referate zu entziehen. Eine Bestimmung oder ein Beschluß, die dieses vorsehen würden, verstoßen gegen den Grundsatz der Gleichberechtigung und Gleichverantwortung des Arbeitsdirektors und sind daher nichtig.

d) Können dem Arbeitsdirektor neben dem Sozialreferat weitere Aufgaben übertragen werden?

In der Literatur wird dies zum Teil damit abgelehnt, daß die dem Arbeitsdirektor besonders gestellten Aufgaben ihn voll ausfüllen und die Übertragung weiterer Tätigkeit eine ordnungsgemäße Bearbeitung der sozialen Belange in der Gesellschaft beeinträchtigen würde.³²¹⁾ Diese tatsächlichen Erwägungen erscheinen jedoch nicht als geeignete Grundlage für rechtliche Folgerungen. Da der Arbeitsdirektor gleichberechtigtes Mitglied im Vertretungsorgan ist, können wohl keine rechtlichen Bedenken dagegen bestehen, daß ihm, soweit es der Umfang seines Sozialreferats zuläßt, im Einzelfall auch andere Aufgaben zugewiesen werden.³²²⁾ Einen Anspruch hierauf hat er freilich nicht. Es bleibt dem Vertretungsorgan überlassen, soweit die Satzung und der Aufsichtsrat keine Bestimmungen treffen, ob und in welchem Umfang es dem Arbeitsdirektor noch einen weiteren Aufgabenkreis zuteilt.

3. Die Prinzipien, nach denen sich die Verantwortlichkeit des Arbeitsdirektors bestimmt

Die Verantwortlichkeit des Arbeitsdirektors bemißt sich nach der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters, sowohl für die ihm besonders anvertrauten Aufgaben wie auch bei seiner Überwachungstätigkeit und der Mitwirkung von Geschäftshandlungen, die dem Gesamtorgan obliegen.³²³⁾ Von dieser Verantwortung kann er nicht entbunden werden. Sie kann weder durch die Satzung ausgeschlossen werden, noch kann eine Weisung, Zustimmung oder Duldung des Aufsichtsrates den Arbeitsdirektor entlasten; ein gesetzmäßiger Beschluß der Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) kann ihn zwar gem. § 84 IV 1 AktG. der Gesellschaft gegenüber, nicht jedoch gegen Dritte von der Verantwortlichkeit befreien. Auch kann er sich zu seiner Entlastung nicht auf eine Weisung oder einen Auftrag der Gewerkschaft, des Betriebsrates oder der Arbeitnehmerschaft berufen.³²⁴⁾ Er hat nach eigenem

321) So Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 7 (S. 209).

322) Ebenso Kötter, MitbG. § 13 Anm. 8 (S. 155); Fitting, BArbBl. 51/207 Anm. 30; Hilgert, a. a. O. S. 100.

323) § 84 AktG., § 43 I GmbHG., § 126 APrBG.; Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 5; Müller, BB 51/339; Boldt, RdA 51/173.

324) Vgl. S. 95 ff.

pflchtgemäßem Ermessen zu handeln. Hierzu gehört vor allem, wie schon erwähnt wurde,³²⁵⁾ daß er alle Mitglieder im Vertretungsorgan stets über die Geschäfte in seinem Referat informiert, und daß er bei entscheidenden Fragen nicht allein über den Kopf der anderen Mitglieder hinweg entscheidet, sondern das Gesamtvertretungsorgan befragt oder unter Umständen den Aufsichtsrat oder die Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) anruft.

Verletzt der Arbeitsdirektor seine Pflichten, so setzt dessen Haftung Verschulden voraus. Hierbei genügt jede Art der Fahrlässigkeit. Abgesehen von den in § 84 III AktG., § 43 III GmbHG. aufgezählten schweren Fällen einer Pflichtverletzung im Vertretungsorgan handelt der Arbeitsdirektor pflichtwidrig, wenn er vorsätzlich oder fahrlässig zum Nachteil der Gesamtinteressen der Gesellschaft Geschäfte vornimmt. Dahin aber gehören nicht Handlungen, die er im sozialen Interesse vornimmt, und die objektiv gerechtfertigt sind, mögen sie sich auch gegen die Gesellschaftsinteressen richten oder die Vermögenslage der Gesellschaft beeinträchtigen. Er ist z.B. zu die Einrichtung eines Kindergartens mit angestellten Kindergärtnerinnen zu denken, an den Bau eines Betriebskrankenhauses oder eines Gottesdienstraumes für ausländische Betriebsangehörige anderer Konfessionen oder Veranstaltungen für ausländische Arbeitnehmer mit künstlerischen und unterhaltenden Darbietungen u.ä., was alles erhebliche Ausgaben zu Lasten des Betriebsgewinnes zur Folge hat. Diese Maßnahmen stellen keine Verletzung seiner Sorgfaltspflicht dar.³²⁶⁾

Der Arbeitsdirektor verletzt aber auch seine Pflichten nicht, wenn er nach Prüfung der Betriebsrentabilität im Einzelfall gegen die Einrichtung solcher sozialer Maßnahmen stimmt oder sie ablehnt, um die Gesundheit des Betriebes oder dessen Wettbewerbsfähigkeit auf dem Kapitalmarkt nicht zu gefährden. Denn, wie schon betont wurde,³²⁷⁾ ist der Arbeitsdirektor nicht Arbeitnehmervertreter in der Gesellschaftsleitung derart, daß er ausschließlich deren Interessen einseitig zu vertreten hat, sondern er ist zur Leitung des Sozialreferats in der Weise berufen, daß er das Sozialwesen von der Warte des Arbeitgebers aus unter gerechter Abwägung aller Unternehmensaufgaben und -pflichten zu betreuen hat.

Der Frage aber, wann nach dieser allgemeinen Regel jeweils im Einzelfall eine Pflichtverletzung des Arbeitsdirektors vorliegt, soll hier nicht näher nach-

325) S. 156.

326) Baumbach-Hueck, AktG. § 84 Anm. 4 A, § 70 Anm. 3 A; Gadow-Heinichen, AktG. § 70 Anm. 11, sagt, es sei eine Pflichtverletzung, die Sozialaufgaben nicht zu beachten; vgl. auch Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 70 Anm. 6.

327) S. 155.

gegangen werden.³²⁸⁾ Sie läßt sich immer nur von Fall zu Fall entscheiden.

4. Stehen dem Arbeitsdirektor besondere Mittel zur Verfügung, Maßnahmen in seinem Referat durchzusetzen?

Zuletzt soll noch darauf eingegangen werden, ob dem Arbeitsdirektor etwa besondere Mittel gegeben sind, Maßnahmen, die er im sozialen Interesse durchführen möchte, auch tatsächlich durchzusetzen. Es läßt sich nämlich denken, daß die anderen Mitglieder auf Grund ihres Überwachungsrechts den Geschäften des Arbeitsdirektors stets widersprechen und im Gesamtkollegium gegen seinen Vorschlag entscheiden, was letzten Endes dazu führen kann, daß die Stellung des Arbeitsdirektors praktisch bedeutungslos, wenn nicht gar ganz vernichtet wird. Deshalb muß es einen Weg geben, dies zu verhindern.

Nun ergibt sich bereits aus dem Gesellschaftsrecht, daß die Unternehmensleitung stets und nur in den Händen des Gesamtvertretungsorgans liegt; bei Geschäftsverteilung geht, wie schon gesagt wurde,³²⁹⁾ die Verantwortung aller Mitglieder nicht auf die jeweiligen Referatsleiter über, sondern es tritt lediglich anstelle der unmittelbaren verantwortlichen Beteiligung an allen Maßnahmen die Pflicht zur verantwortungsvollen Überwachung.³³⁰⁾ So haben auch die Richtlinien³³¹⁾ nochmals deutlich zum Ausdruck gebracht, daß die sozialen Belange unter der Verantwortung des gesamten Vertretungsorgans durchzuführen sind. Der Gesetzgeber hat sich, um dem Produktionsfaktor Arbeit neben dem Kapital gleiche Bedeutung in der Gesellschaftsleitung zu verschaffen, darauf beschränkt, den Arbeitsdirektor als ein Mitglied unter einer beliebigen Anzahl von anderen Mitgliedern im Vertretungsorgan gleichberechtigt in die Unternehmensleitung einzuführen. Er hat es damit bewußt abgelehnt, ihm eine Sonderstellung einzuräumen.

Die Pflicht, die Gesellschaft so zu leiten, daß neben den Interessen der Kapitaleigner die Arbeitnehmerbelange in gleicher Weise vertreten und beachtet werden, obliegt dem gesamten Vertretungsorgan, nicht dem Arbeitsdirektor allein, sondern auch jedem anderen Mitglied.

328) Vgl. hierzu Hilgert, a. a. O. S. 134-165, der sich dort mit diesen Fragen ausführlich auseinandergesetzt hat.

329) S. 156.

330) Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 70 Anm. 11; Gadow-Heinichen, AktG. § 70 Anm. 15; Godin-Wilhelmi, AktG. § 70 Anm. 5; Baumbach-Hueck, AktG. § 70 Anm. 4.

331) Abschnitt C 2. der Richtlinien, Protokollvermerk zu Abschn. C.

Damit aber ist gesagt, daß dem Arbeitsdirektor auch nur die gleichen Möglichkeiten zur Durchsetzung der ihm als Fachgebietsleiter für das Sozialwesen anvertrauten Aufgaben gegeben sein können wie den übrigen Mitgliedern, nämlich - bei Widerspruch gegen seine Geschäftsführung - eine Entscheidung des Gesamtvertretungsorgans herbeizuführen, bei grundsätzlichen Fragen den Aufsichtsrat und notfalls die Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) anzurufen.³³²⁾

So zeigt sich, wie die späteren Ausführungen über die praktische Bewährung des Arbeitsdirektors noch verdeutlichen und veranschaulichen werden,³³³⁾ daß eine positive Arbeit des Arbeitsdirektors von der Persönlichkeit, dem Durchsetzungsvermögen und Geschick des Einzelnen abhängt, in gutem Einvernehmen besonders mit dem Gesamtvertretungsorgan, aber auch dem Aufsichtsrat, dem Betriebsrat und der Arbeitnehmerschaft zusammenzuarbeiten. Besondere rechtliche Möglichkeiten, seinen Willen durchzusetzen, sind dem Arbeitsdirektor nicht gegeben. Dies wird aber auch durchaus der Bedeutung seiner Einführung gerecht, ohne sie illusorisch zu machen. Denn letzten Endes ist sie allein darin zu sehen, daß durch die Einführung des Arbeitsdirektors gewährleistet wird, daß die sozialen Pflichten des Unternehmers, die diesem bisher schon oblagen, auch tatsächlich neben dem Kapital gleich wichtig in der Unternehmensleitung behandelt werden,³³⁴⁾ nämlich dadurch, daß hierfür ein eigenes Referat obligatorisch geschaffen ist, welches eine für diese Fragen geeignete Persönlichkeit nach den bisher geltenden allgemeinen gesellschaftsrechtlichen Grundsätzen über die Gesellschaftsführung zu leiten hat.

III. Erlöschen der Rechtsstellung des Arbeitsdirektors

1. Die übliche Amtsdauer

Der Arbeitsdirektor kann gem. §§ 13, 12 MitbG., § 13 MBergG. i. V. m. § 75 I AktG. wie alle Mitglieder im Vertretungsorgan bei allen drei Gesellschaftsformen auf höchstens fünf Jahre bestellt werden.³³⁵⁾ Diese Begrenzung ist zwingend und kann nicht umgangen werden. Eine Bestellung auf eine längere oder

332) Siehe §§ 94 I, II, 103 II AktG

333) S. 191 ff.

334) Vgl. Voigt, a. a. O. S. 286.

335) Müller-Lehmann, MitbG. § 12 Anm. 3; Boldt, MitbG. § 13 Anm. 2 c, § 12 Anm. 4 c; siehe auch S. 63.

unbestimmte Zeit ist unzulässig. Im Zweifel gilt in solchen Fällen die Bestellung auf fünf Jahre. Übersteigt die Amtsdauer diese Zeit, so ist die Bestellung insoweit nichtig. Indes ist eine wiederholte Bestellung zulässig. Dies kann allerdings nicht durch eine automatisch wirkende Verlängerungsklausel im Anstellungsvertrag geschehen, sondern der Aufsichtsrat muß stets in einer verantwortlichen Beratung unter den Voraussetzungen zur Bestellung neu darüber beschließen.³³⁶⁾

Ebenso ist die Dauer des Anstellungsvertrages auf fünf Jahre begrenzt. Eine Verlängerungsklausel ist nur zulässig, wenn sie von der Wiederbestellung abhängig gemacht wird.³³⁷⁾ Bei der vorzeitigen Beendigung der Rechtsstellung des Arbeitsdirektors ist ebenso wie bei allen Mitgliedern zu unterscheiden zwischen der Beendigung des Anstellungsvertrages, d.h. dem Innenverhältnis zwischen dem Arbeitsdirektor und der Gesellschaft und der Beendigung der Organstellung nach außen.

2. Beendigung der Organstellung aus wichtigem Grunde

Der Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft kann die Bestellung zum Arbeitsdirektor vor Ablauf der ursprünglich bestimmten Amtsdauer widerrufen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.³³⁸⁾ Da § 12 MitbG. wie für die Bestellung so auch für den Widerruf der Bestellung der Mitglieder im Vertretungsorgan für alle Gesellschaften auf § 75 AktG. verweist, kann der Arbeitsdirektor - ebenso die anderen Mitglieder - auch bei der GmbH und Berggewerkschaft nur aus wichtigem Grund abberufen werden.³³⁹⁾

a) Wichtige Gründe, die in der Person des Arbeitsdirektors liegen

§ 75 III AktG. zählt einige wichtige Gründe auf, nämlich grobe Pflichtverletzung oder Unfähigkeit zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung. Was darüber hinaus als wichtiger Grund anzusehen ist, ist Tatfrage und kann nur von Fall zu Fall ent-

336) Baumbach-Hueck, AktG. § 75 Anm. 2 B; Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 75 Anm. 1, 5; Gadow-Heinichen, AktG. § 75 Anm. 11; BGHZ 3/90 (93); 10/187 (195); 20/239 (245).

337) Siehe die in Anm. 336 zit. Rspr. sowie Baumbach-Hueck, AktG. § 75 Anm. 3 C; Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 75 Anm. 7; Gadow-Heinichen, AktG. § 75 Anm. 11.

338) § 75 III 1 AktG.

339) Siehe S. 63.

schieden werden. Die Literatur³⁴⁰⁾ hat hierzu den allgemeinen Grundsatz aufgestellt, daß für die Annahme eines wichtigen Grundes stets davon auszugehen ist, ob dem Unternehmen die Beibehaltung des Mitgliedes nach Treu und Glauben zugemutet werden kann oder nicht. Danach rechtfertigen z. B. auch anhaltende Krankheit und mangelnde Fachkenntnisse eine Abberufung. Unzulässig aber ist es, in der Satzung einen bestimmten Katalog von wichtigen Gründen aufzustellen oder im Anstellungsvertrag zu vereinbaren, daß das Vorliegen bestimmter Tatsachen zum Widerruf berechtigen soll. Dies würde eine Umgehung des § 75 III 1 AktG. bedeuten. Denn ob ein wichtiger Grund im oben dargelegten Sinne vorliegt, läßt sich nur im Einzelfall unter Berücksichtigung aller Umstände entscheiden und nicht generell im Vorhinein festlegen.³⁴¹⁾ Der Aufsichtsrat hat stets nach pflichtgemäßem Ermessen zu prüfen, ob unter Abwägung aller Umstände ein wichtiger Grund vorliegt, der die Beibehaltung des Mitgliedes im Vertretungsorgan unzumutbar macht. Diese Regeln haben grundsätzlich auch für die Abberufung des Arbeitsdirektors zu gelten. Danach wird man bei ihm z. B. auch als wichtigen Grund zur Abberufung ansehen müssen, wenn er sich als ungeeignet zeigt, mit dem Gesamtvertretungsorgan, dem Aufsichtsrat und vor allem dem Betriebsrat und der Belegschaft in gutem Einvernehmen aktiv und positiv zu arbeiten.

b) Ist der Vertrauensentzug der Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) ein Abberufungsgrund für den Arbeitsdirektor?

Es ist herrschende Lehre, daß stets ein wichtiger Grund für die Abberufung eines Vorstandsmitgliedes vorliegt, wenn die Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) einem Mitglied im Vertretungsorgan das Vertrauen entzieht. Dieser Vertrauensentzug jedoch muß auf sachlichen Gründen beruhen. Er darf nicht gegen Treu und Glauben verstoßen, darf nicht willkürlich sein oder als Vorwand für damit unrechtlich verfolgte Zwecke dienen. Bei der Beurteilung sind stets die gesamten Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen.³⁴²⁾

340) Baumbach-Hueck, AktG. § 75 Anm. 5 C; Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 75 Anm. 11; Gadow-Heinichen AktG. § 75 Anm. 17; Teichmann-Koehler, AktG. § 75 Anm. 3 b.

341) Baumbach-Hueck, AktG. § 75 Anm. 5 C; Gadow-Heinichen, AktG. § 75 Anm. 14; Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 75 Anm. 9.

342) Baumbach-Hueck, AktG. § 75 Anm. 5 C; Teichmann-Koehler, AktG. § 75 Anm. 3 b; Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 75 Anm. 11; BGHZ 13/188 (192, 193); Boldt, MitbG. § 12 Anm. 5 (S. 119) für die Bergbehörde bei der Berggewerkschaft.

Es erscheint fraglich, ob ein wichtiger Grund zur Abberufung auch des Arbeitsdirektors vorliegt, wenn ihm die Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) das Vertrauen entzieht. Der Grundgedanke dafür, daß das Mißtrauensvotum der Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) ein wichtiger Abberufungsgrund ist, ist darin zu sehen, daß die Versammlung der Kapitaleigner als der tatsächlichen Eigentümer des Unternehmens selbst keinen unmittelbaren Einfluß auf die Bestellung und Abberufung des ihr Unternehmen leitenden Organs nehmen kann,³⁴³⁾ und daß sie deshalb in der Lage sein soll, wenigstens dann in rechtsbeachtlicher Weise ihr Mißtrauen gegen ein Mitglied im Vertretungsorgan aussprechen zu können, wenn dieses entgegen ihrer Konzeption die Gesellschaft leitet.

Dieses Moment tritt beim Arbeitsdirektor zurück, denn die ihm hauptsächlich obliegende Tätigkeit ist weniger darauf gerichtet, die wirtschaftlichen Fragen im Unternehmen und damit die Kapitalinteressen der Gesellschafter in der Unternehmensleitung wahrzunehmen, wenn er hierbei auch mitzuwirken und sie zu berücksichtigen hat, sondern er ist gerade dazu berufen, die sozialen Interessen, die gewöhnlich ein geringeres Anliegen der Kapitaleigner sein werden, zu vertreten. Die Einführung des Arbeitsdirektors erfolgte allein im Interesse der Arbeitnehmerschaft und nicht in dem der Kapitaleigner. Dies aber muß bedeuten, daß ein Mißtrauen der Gesellschafter, soweit es darauf gerichtet ist, daß ein Mitglied im Vertretungsorgan nicht in der Weise die Geschäfte führt, wie es der Vorstellung der Kapitaleigner entspricht, für den Arbeitsdirektor nicht die gleiche rechtliche Bedeutung haben kann, wie für die anderen Mitglieder im Vertretungsorgan.³⁴⁴⁾ Daraus ist zu folgern, daß ein Mißtrauensvotum der Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) für die Abberufung des Arbeitsdirektors grundsätzlich keinen wichtigen Grund darstellt. Es ist nur dann beachtlich, wenn aus den allgemeinen Regeln für die Annahme eines wichtigen Grundes eine Abberufung gerechtfertigt ist. Ob und wann der Aufsichtsrat danach zur Abberufung des Arbeitsdirektors verpflichtet ist, bestimmt sich wie für alle Mitglieder nach §§ 99, 84 AktG. Stets bleibt aber zu beachten, daß nach § 13 I 3 MitbG. die Abberufung die Zustimmung der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter finden muß.

343) Dies gilt nun auch für die GmbH und Berggewerkschaft; vgl. S. 62.

344) Bei Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 75 Anm. 11 wird darauf hingewiesen, daß ein Vertrauensentzug, der bezwecken soll, daß der Vorstand bei der Leitung den gemeinen Nutzen von Volk und Reich nicht Rechnung tragen soll, keinen wichtigen Grund darstellt: im Ergebnis ähnlich wie hier Voigt, a. a. O. S. 212.

c) Ist der Vertrauensentzug der Belegschaft, des Betriebsrats oder der Gewerkschaft ein wichtiger Abberufungsgrund für den Arbeitsdirektor?

Hier erhebt sich die weitere Frage, ob etwa die Belegschaft, der Betriebsrat oder die im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften dem Arbeitsdirektor das Mißtrauen aussprechen können, das wie das der Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkschaftsversammlung) bei den anderen Vertretungsmitgliedern zur Abberufung durch den Aufsichtsrat berechnen würde.³⁴⁵⁾

Der Arbeitsdirektor soll zwar vom besonderen Vertrauen der Arbeitnehmer getragen sein, wie sich vor allem bei seiner Bestellung nach dem MitbG. zeigt, und er ist auch mit der Wahrnehmung der besonderen Interessen der Arbeitnehmer betraut; aber dennoch wäre es wohl verfehlt, der Belegschaft, dem Betriebsrat oder der Gewerkschaft ein Recht zur Herbeiführung der Abberufung durch ein Mißtrauensvotum zuzusprechen. Das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer, ihre Einflußnahme auf die Unternehmensleitung ist durch das MitbG. und MBergG. zwingend und erschöpfend geregelt.³⁴⁶⁾ Es muß daher abgelehnt werden, daß ihnen außerhalb dieser Bestimmungen ein weiteres Mitwirkungsrecht zur Besetzung der Stelle des Arbeitsdirektors gegeben ist. Das Mißtrauensvotum der Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkschaftsversammlung) kommt den Gesellschaftern in ihrer Gesamtheit als Gesellschaftsorgan zu. Personen und Organe, die nicht zu der Rechtsstruktur der Gesellschaft gehören, ist ein solches Recht abzusprechen. Genießt der Arbeitsdirektor nicht mehr das Vertrauen der Arbeitnehmer, des Betriebsrates und der Gewerkschaft, so bleibt es allein dem Aufsichtsrat vorbehalten, nach pflichtgemäßem Ermessen unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalles über die Abberufung des Arbeitsdirektors zu beschließen, wozu gegebenenfalls die Arbeitnehmervertreter die Initiative ergreifen können.

d) Die Beschlußfähigkeit und das Beschlußerfordernis für die Abberufung

Der Widerruf der Bestellung des Arbeitsdirektors kann nach dem MitbG. gem. § 13 I 3 MitbG. nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat erfolgen. Bei herrschenden Unternehmen, bei denen sich die Mitbestimmung nach dem MBergG. richtet, bedarf die Abberufung des Arbeitsdirektors des für die Abberufung aller Mitglieder im Vertretungsorgan bestimmten Beschlußerfordernisses. Hinsichtlich der Beschlußfähigkeit für den Widerruf des Arbeitsdirektors hat das zu seiner Bestellung Dargelegte zu gelten.³⁴⁷⁾

345) Die Literatur hat sich mit dieser Frage, soweit überblickbar, nicht auseinandergesetzt.

346) Siehe S. 28 ff.

347) S. 132 ff.

3. Beendigung des Anstellungsverhältnisses aus wichtigem Grund

Für den Anstellungsvertrag gelten die allgemeinen Bestimmungen des BGB. Danach ist fristlose Kündigung ebenfalls nur aus wichtigem Grunde gem. § 626 BGB möglich. Der Inhalt des wichtigen Grundes ist jedoch nicht der gleiche wie beim Widerruf.³⁴⁸⁾ Eine befristete Kündigung ist dann möglich, wenn der Anstellungsvertrag auf unbestimmte Zeit, d. h. bis höchstens fünf Jahre abgeschlossen worden ist.³⁴⁹⁾ Bei unentgeltlicher Tätigkeit kann dem Arbeitsdirektor gem. § 671 BGB jederzeit gekündigt werden.³⁵⁰⁾

4. Beendigung der Rechtsstellung durch Amtsniederlegung des Arbeitsdirektors

Über die Beendigung der Organstellung durch vorzeitige Amtsniederlegung enthält das Gesellschaftsrecht keine Bestimmungen. Nach h. L.³⁵¹⁾ bestimmt sich die Möglichkeit der Amtsniederlegung nach dem der Organstellung zugrundeliegenden schuldrechtlichen Vertrag. Sonach finden für die Niederlegung der Organstellung die Regeln über die Kündigung des Anstellungsvertrages oder Auftragsverhältnisses Anwendung. Dies hat auch für den Arbeitsdirektor zu gelten. Danach kann er sein Amt niederlegen, wenn er den Anstellungsvertrag oder das Auftragsverhältnis kündigen kann. Beim Anstellungsvertrag ist dies der Fall, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, so z. B., wenn der Arbeitsdirektor bei wesentlichen Fragen im Gesamtvertretungsorgan, bei denen er verantwortlich mitzuwirken hat, die Entscheidung für unrechtmäßig hält, oder auch, wenn er einen Beschluß der Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung), der eine Geschäftsführungshandlung betrifft, nach seiner Ansicht rechtswidrig ist.³⁵²⁾ Kündigt er gem. § 627 BGB ohne wichtigen Grund, dann darf er sein Amt nur zu einem Zeitpunkt niederlegen, zu dem es der Gesellschaft nach Treu und Glauben zumutbar ist.³⁵³⁾ Steht der Arbeitsdirektor im Auftragsverhältnis zur Gesellschaft, was wohl kaum der Fall sein wird, so kann auch er jederzeit wie die Gesellschaft gem. § 671 BGB kündigen.

348) Baumbach-Hueck, AktG. § 75 Anm. 6 A; Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 75 Anm. 13; Gadow-Heinichen, AktG. § 75 Anm. 16; BGHZ 15/71 (75); BGH in BB 53/691; vgl. auch Boldt, MitbG. § 12 Anm. 5.

349) Baumbach-Hueck, AktG. § 75 Anm. 6 B; a. A. Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 75 Anm. 14.

350) Baumbach-Hueck, AktG. § 75 Anm. 6 B; a. A. Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 75 Anm. 14.

351) Baumbach-Hueck, AktG. § 75 Anm. 6 C; Gadow-Heinichen, AktG. § 75 Anm. 19; Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 75 Anm. 15.

352) Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 75 Anm. 15; Baumbach-Hueck, AktG. § 70 Anm. 3 B.

353) § 627 II BGB; Schlegelberger-Quassowski, AktG. § 75 Anm. 15; Gadow-Heinichen, AktG. § 75 Anm. 19.

5. Erlöschen der Rechtsstellung bei Auflösung der Gesellschaft

Mit diesen Darlegungen über das Erlöschen der Rechtsstellung des Arbeitsdirektors hängt noch die Frage zusammen, wie es sich mit der Rechtsstellung, das heißt mit der Beendigung der Rechtsstellung des Arbeitsdirektors bei der Auflösung einer Gesellschaft verhält.

a) Bisherige Rechtslage der Organträger

Wird eine Gesellschaft aufgelöst³⁵⁴⁾ und tritt sie in das Liquidationsstadium ein, so erlischt dadurch die Gesellschaft noch nicht. Die Abwicklung betrifft nur das Gesellschaftsvermögen, es wird lediglich der Zweck der Gesellschaft verändert, sie bleibt aber als juristische Person bestehen, bis kein Vermögen mehr vorhanden ist. Erst dann wird sie beendet.³⁵⁵⁾ Demzufolge bleibt auch der innere Aufbau der Gesellschaft bis zur Beendigung bestehen. Das Rechtsverhältnis der Vertretungsmitglieder zur Gesellschaft wird durch die Liquidation grundsätzlich nicht berührt.

Die Aufgabe der Abwicklung obliegt grundsätzlich dem Vertretungsorgan in seiner Gesamtheit.³⁵⁶⁾ Die Satzung oder ein Hauptversammlungsbeschluß (Gesellschafter-, Gewerkenbeschluß) kann jedoch andere Personen als Abwickler bestellen. Auf Antrag des Aufsichtsrates oder einer Minderheit von Gesellschaftern kann auch das Gericht aus wichtigem Grund Abwickler bestellen.

b) Rechtslage für den Arbeitsdirektor

aa) Ist das Vertretungsorgan zur Abwicklung berufen, weil die Satzung und Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) niemand anderen dazu bestellt hat, dann ist der Arbeitsdirektor als vollberechtigtes Mitglied im Vertretungsorgan berechtigt und verpflichtet, bei allen Abwicklungshandlungen verantwortlich mitzuwirken. Eine Bestimmung, die ihn von dieser Tätigkeit ausschließen würde, würde gegen den Grundsatz seiner Gleichberechtigung verstoßen und wäre nichtig.

354) Siehe §§ 203 ff AktG., §§ 60 ff GmbHG.; das APrBG. enthält hierüber keine Bestimmung; es gelten die Vorschriften des BGB über den Verein, §§ 41 ff BGB; Boldt, APrBG. § 94 Anm. 7; Ebel, APrBG. § 94 Anm. 1 (S. 91).

355) Baumbach-Hueck, AktG. Übersicht § 203 Anm. 1 A; Gadow-Heinichen, AktG. 1. Aufl., § 203 Anm. 2; Teichmann-Koehler, AktG. § 203 Anm. 1; Baumbach-Hueck, GmbHG. Übersicht § 60 Anm. 1 A, B; Schmidt in Hachenburg, GmbHG. § 60 Anm. 1, 2; Boldt, APrBG. § 94 Anm. 7; Ebel, APrBG. § 94 Anm. 1 (S. 92).

356) § 206 AktG.; § 66 GmbHG.; § 48 BGB.

bb) Andererseits aber wird man auch nicht annehmen können, daß in dem Fall, in dem auf Grund der Satzung oder eines Beschlusses der Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung) andere Abwickler bestellt werden, neben diesen der Arbeitsdirektor an der Abwicklung zu beteiligen sei, nämlich deshalb, weil es gerade bei der Auflösung einer Gesellschaft wichtig sei, daß eine dazu berufene Person die Arbeitnehmerbelange vertrete.

Dem Arbeitsdirektor können nicht mehr Rechte zustehen als den anderen Mitgliedern im Vertretungsorgan. Wird diesen das Recht und die Pflicht zur Abwicklung der Gesellschaft entzogen, so hat dies auch für den Arbeitsdirektor zu gelten. Wollte man ihm ein Recht zur Mitwirkung bei der Abwicklung gewähren, so würde ihm hierdurch eine Sonderstellung gegenüber den anderen Mitgliedern gegeben, die vom Grundsatz der Gleichberechtigung nicht gedeckt wird, und vom MitbG. und MBergG. nicht gewollt ist. Das Recht der Kapitaleigner zur freien Bestimmung der Personen zur Auflösung der Gesellschaft würde über Gebühr eingeschränkt werden.

Aber auch aus Zweckmäßigkeitserwägungen ergibt sich nicht die Notwendigkeit, daß ein Arbeitsdirektor in jedem Fall bei der Auflösung einer Gesellschaft mitwirkt und die Arbeitnehmerbelange vertritt. Durch die zwingenden Bestimmungen über die besonderen Aufgaben, Rechte und Pflichten der Abwickler³⁵⁷⁾ und ebenso durch die Überwachungspflicht des paritätischen Aufsichtsrates ist bereits durch die Gesetze genügend dafür Sorge getragen, daß die Arbeitnehmerbelange bei der Auflösung einer Gesellschaft ebenso beachtet werden wie die Interessen der Gesellschaftsgläubiger und der Gesellschafter selbst. Für einen weiteren Schutz der Arbeitnehmerbelange im Liquidationsstadium durch die unbedingte Beteiligung eines Arbeitsdirektors bei der Abwicklung ist kein Grund ersichtlich.

F. Zuständigkeit der Gerichte bei Rechtsstreitigkeiten über die Einführung und Rechtsstellung des Arbeitsdirektors

I. Zuständigkeit hinsichtlich der Einführung eines Arbeitsdirektors

Das MitbG. und MBergG. enthalten keine Vorschriften darüber, welche Gerichte zur Entscheidung über Rechtsstreitigkeiten aus diesen Gesetzen zuständig sind.³⁵⁸⁾

357) Vgl. insbes. § 209 AktG.; § 70 GmbHG.; §§ 48, 49 BGB.

358) Lediglich in § 8 MBergG. ist bestimmt, daß in den dort näher bezeichneten Fällen die Bestellung eines Arbeitnehmervertreters in den AR gem. §§ 6, 7 MBergG. beim Arbeitsgericht angefochten werden kann.

In der Literatur und Rechtsprechung wird allgemein die Ansicht vertreten, daß für Rechtsstreitigkeiten, die zunächst überhaupt um die Frage gehen, ob ein Unternehmen unter das MitbG. oder MBergG. fällt oder vom BVG. erfaßt wird, die ordentlichen Gerichte und nicht die Arbeitsgerichte zuständig sind.³⁵⁹⁾ Diese Auffassung, der beizutreten ist, wird folgendermaßen begründet:

Die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen im allgemeinen und im Beschlußverfahren im besonderen ist nur dann gegeben, wenn eine solche Zuständigkeit ausdrücklich durch Gesetz begründet ist. Als Norm, die für die oben aufgezeigten Rechtsstreitigkeiten die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte begründen könnte, käme nur § 2 I 4 o ArbGG. in Betracht. Nach diesem sind in den Fällen des BVG. für die Entscheidung über die Notwendigkeit, Vertreter der Arbeitnehmer in den Aufsichtsrat zu bestellen, die Arbeitsgerichte ausschließlich zuständig. Diese Zuständigkeitsbegründende Bestimmung jedoch zählt die Fälle, die vor die Arbeitsgerichte gehören, erschöpfend auf; eine extensive Auslegung ist unzulässig. Wenn es aber um die Frage geht, ob das BVG. überhaupt zur Anwendung kommen soll, oder stattdessen das MitbG. oder MBergG., so handelt es sich hierbei nicht um eine Entscheidung über die Notwendigkeit, Vertreter der Arbeitnehmer nach dem BVG. in den Aufsichtsrat zu bestellen. Der Begriff "Notwendigkeit" im Sinne dieser Vorschrift bezieht sich nur auf die Bestimmungen im BVG. selbst, die einige Ausnahmen von dem Grundsatz der Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat enthalten.

Entsprechend dieser h. L. also muß gefolgert werden, daß ein Rechtsstreit darüber, ob bei einem Unternehmen die Voraussetzungen des MitbG. oder MBergG. gegeben sind, nach welchem dieser Gesetze die Arbeitnehmer in der Unternehmensleitung ein Mitbestimmungsrecht haben und nach welcher Bestimmung schließlich ein Arbeitsdirektor in das Vertretungsorgan zu bestellen ist, vor die ordentlichen Gerichte gehört.

II. Zuständigkeit hinsichtlich der Rechtsstellung des Arbeitsdirektors

Nun ist zu fragen, vor welchem Gericht ein Rechtsstreit über die Rechtsstellung

359) Bötticher in Festschrift für F. Sitzler S. 317 ff (328); Fitting-Kraegeloh, BVG. § 76 Anm. 137; Dietz-Nikisch, ArbGG. § 2 Anm. 6, 145, Vorbem. § 80 Anm. 9; Dersch-Volkmar, ArbGG. § 80 Anm. 2 c; Nipperdey, BB 53/509; Fitting, ArbRBL. Blatt D III A, E; Stein-Jonas, ZPO § 38 V 1; LG Düsseldorf in RdA 54/112 ff; BAG in AP Nr. 26 zu § 2 ArbGG 1953 mit zustimmender Anmerkung von Kötter.

und die Abberufung eines Arbeitsdirektors auszutragen ist.

Die frühere Feststellung, daß das MitbG. und MBergG. nicht dem öffentlichen Recht angehören, sondern daß sie eine privatrechtliche Fortbildung des Gesellschaftsrechts sind,³⁶⁰⁾ schließt es aus, daß der Verwaltungsrechtsweg für einen solchen Rechtsstreit gegeben ist.

So ist auch Nipperdey³⁶¹⁾ der Auffassung, daß zur Entscheidung aller Streitigkeiten aus dem MitbG. und MBergG. die ordentlichen Gerichte zuständig sind. Dieser Meinung ist aus folgenden Erwägungen beizutreten:

Die Tatsache, daß die Arbeitnehmer nach dem MitbG. und MBergG. ein Mitbestimmungsrecht innerhalb der Unternehmensleitung in der Art haben, daß ihre Vertreter gleichberechtigt und gleichverantwortlich vollen Anteil an der Zuständigkeit der Gesellschaftsorgane haben, in die sie bestellt sind, gibt einen deutlichen Hinweis dafür, daß für Rechtsstreitigkeiten, die sich für sie ergeben, dieselben Gerichte zuständig sind, wie für die anderen Organträger.

Da gem. § 5 I 2 ArbGG. die Mitglieder des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs einer juristischen Person des Privatrechts keine Arbeitnehmer im Sinne des ArbGG. sind, sind zur Entscheidung über einen Rechtsstreit über deren Rechtsstellung grundsätzlich die ordentlichen Gerichte anzurufen. Gem. § 3 II ArbGG. jedoch ist es möglich, daß ein Mitglied des Vertretungsorgans, somit auch der Arbeitsdirektor, mit der Gesellschaft vereinbart, daß zur Entscheidung über Rechtsstreitigkeiten zwischen ihnen, die arbeitsrechtlicher Natur sind, die Arbeitsgerichte zuständig sein sollen.³⁶²⁾ Liegt eine solche Vereinbarung zwischen dem Arbeitsdirektor und der Gesellschaft nicht vor, dann sind also für Klagen über die Rechte und Pflichten des Arbeitsdirektors als Organträger, über seine Befugnisse und Obliegenheiten gegenüber der Gesellschaft ebenso die ordentlichen Gerichte zuständig wie für Regreßansprüche einzelner Gesellschafter oder Dritter gegen ihn. Das Gleiche gilt für eine Klage des Arbeitsdirektors auf Feststellung der Nichtigkeit seiner Abberufung, sowie für die Anfechtung eines Be-

360) S. 51 ff.

361) a. a. O. Bd. II S. 908 Anm. 86; ebenso für Streitigkeiten über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat nach dem MitbG. und MBergG.: Dietz, BVG. § 76 Rdnr. 80; Dietz-Nikisch, ArbGG. § 2 Anm. 145.

362) Nicht-arbeitsrechtliche Streitigkeiten können nur vor den ordentlichen Gerichten ausgetragen werden; Hueck in Hueck-Nipperdey a. a. O. Bd. I S. 79 Anm. 7 (3. Abs.), S. 852 Anm. 54; Dietz-Nikisch, ArbGG. § 3 Anm. 28-32; Dersch-Volkmar, ArbGG. § 5 Rdnr. 104-107, § 3 Anm. 86 - 98; Stein-Jonas, ZPO, § 1 VIII C; Hueck, Betrieb 54/276.

schlusses der Hauptversammlung (Gesellschafter-, Gewerkenversammlung)
oder die Feststellung deren Nichtigkeit durch ihn.³⁶³⁾ -

Dies zeigt, daß für den Arbeitsdirektor derselbe Rechtsweg gegeben ist wie für
die übrigen Mitglieder im Vertretungsorgan.

363) Ebenso Natzel, Betrieb 57/456, 457.

3. K A P I T E L

DIE ARBEITSRECHTLICHE STELLUNG DES ARBEITSDIREKTORS

Die vorangegangenen Erörterungen haben sich darauf beschränkt, die Problematik und Eigenart der Stellung des Arbeitsdirektors im Rahmen des Gesellschaftsrechts zu behandeln. Arbeitsrechtliche Fragen wurden dabei nicht angeschnitten. Auf sie ist nunmehr einzugehen. Es ist zu prüfen, welche arbeitsrechtliche Stellung der Arbeitsdirektor einnimmt, ob er aus arbeitsrechtlicher Sicht Arbeitgeber oder Arbeitnehmer ist, welchen Einfluß die Institution auf das Tarifrecht hat und wie es mit der Möglichkeit des Arbeitsdirektors steht, an einem Arbeitskampf teilzunehmen.

Wie die bisherigen Ausführungen ergaben, daß die Institution ohne Schwierigkeiten in das geltende Gesellschaftsrecht eingefügt ist und der Arbeitsdirektor darin aus rechtlicher Sicht eine klare und widerspruchsfreie Stellung einnimmt, ebenso wird sich nachstehend zeigen, daß die Institution keine strukturellen Veränderungen für das Tarifrecht gebracht hat und der Arbeitsdirektor auch auf dem Gebiete des Arbeitsrechts keine zwiespältige Position innehat, so daß man auch auf diesem Rechtsgebiet nicht von einer Zwitterstellung des Arbeitsdirektors sprechen kann. Dies schließt allerdings nicht aus, daß, wie im Schlußteil der Arbeit aufzuzeigen sein wird,¹⁾ die praktische Ausfüllung der Institution des Arbeitsdirektors mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden ist und der Arbeitsdirektor aus seiner gesetzlich zwar klar festgelegten Funktion heraus in der Praxis häufig in eine zwiespältige Stellung gerät.

A. Die Bindung des Arbeitsdirektors an die Arbeitgeberseite und ihre Folgen

I. Der Arbeitsdirektor ist seinen Funktionen nach Arbeitgeber

Zur Beurteilung der arbeitsrechtlichen Stellung des Arbeitsdirektors ist es zweckmäßig, sich zu vergegenwärtigen, welche Rechte und Pflichten ihm im Rahmen des Gesellschaftsrechts zukommen und welche Aufgaben ihm obliegen.

Die früheren Ausführungen ergaben, daß der Arbeitsdirektor als das Mitglied im Vertretungsorgan, das vom besonderen Vertrauen der Arbeitnehmer getragen ist, in die Gesellschaftsleitung berufen ist, um den Belangen der Arbeitnehmer-

1) S. 191 ff.

seite bei der Führung des Unternehmens die gleiche Bedeutung und Geltung zu verschaffen wie den Anliegen der Kapitalsseite.²⁾ Um dies zu gewährleisten, hat der Gesetzgeber bestimmt, daß der Arbeitsdirektor gleichberechtigtes Mitglied im Vertretungsorgan ist, d. h. daß er im Rahmen des Gesellschaftsrechts die gleichen Rechte und Pflichten wie die anderen Organmitglieder hat.³⁾ Dies bedeutet vor allem, daß der Arbeitsdirektor gleichberechtigt mit den technischen und kaufmännischen Direktoren das Unternehmen leitet, führt und vertritt, die Gesellschaft also verkörpert, und daß er für die ordnungsgemäße Leitung gleichermaßen verantwortlich ist wie die übrigen Mitglieder im Vertretungsorgan.

Bei den gesellschaftsrechtlichen Ausführungen ergab sich weiter, daß die Zweckbestimmung der Einführung des Arbeitsdirektors erfordert, daß diesem die Wahrnehmung der Arbeitnehmerbelange unabdingbar in einem eigenen Referat im Vertretungsorgan zugewiesen ist,⁴⁾ und daß der Arbeitsdirektor dieses Referat grundsätzlich eigenverantwortlich und selbständig zu leiten hat. Es wurde festgestellt,⁵⁾ daß sein Aufgabengebiet das gesamte Arbeits-, Personal- und Sozialwesen umfaßt, daß er also insbesondere für das Einstellungs-, Kündigungs- und Lohnwesen zuständig ist, für die Sorge um den Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Aus- und Fortbildung, die Nachwuchsfrage, sowie für die soziale Betreuung. Mag der Arbeitsdirektor in Angelegenheiten seines Ressorts auch nicht in jedem Einzelfall allein entscheidungs- und vertretungsbefugt sein⁶⁾ und bedarf die eine oder andere Maßnahme der Zustimmung oder Mitwirkung eines anderen Mitgliedes im Vertretungsorgan, stets ist sein Referat für die Belange der Arbeitnehmer federführend und können Maßnahmen, die die Arbeitnehmerbelange betreffen, nicht ohne seine Mitwirkung vorgenommen werden. Es wurde verschiedentlich aufgezeigt,⁷⁾ daß die Funktion des Arbeitsdirektors nicht etwa bedeutet, daß er als Arbeitnehmervertreter in der Weise tätig zu sein hat oder tätig sein darf, daß er die Arbeitnehmerinteressen aus der Sicht der Belegschaft vertritt. Die Ausführungen ergaben vielmehr, daß dem Arbeitsdirektor auf Grund seiner gleichberechtigten Mitgliedschaft im Vertretungsorgan die Wahrnehmung der Arbeitnehmerbelange von der Warte der Unternehmensleitung obliegt und daß er demzufolge den Arbeitnehmern gegenüber als Funktionsträger der Gesellschaft.

2) S. 160.

3) S. 88, 89.

4) S. 103, 111 ff, 153.

5) S. 153 ff.

6) S. 106 ff, 153 ff d. Arb. über die Vertretungs- und Geschäftsführungsbefugnis und ihre Beschränkung.

7) S. 155.

als Arbeitgeber auftritt, so wie die übrigen Mitglieder im Vertretungsorgan. Aus dieser Stellung des Arbeitsdirektors folgt, daß er seinen Funktionen nach Arbeitgeber ist.

Arbeitgeber ist nach Lehre und Rechtsprechung jeder, der einen anderen auf Grund eines abhängigen Arbeitsvertrages beschäftigt.⁸⁾ Dies sind bei juristischen Personen zunächst die als eigene Rechtspersönlichkeit auftretenden Unternehmen selbst.⁹⁾ Daneben zählen bei ihnen aber auch die Personen dazu, die als Mitglieder des zur gesetzlichen Vertretung der Gesellschaft berufenen Organs die juristische Person verkörpern und deren Arbeitgeberfunktion ausüben.¹⁰⁾ Denn "der Begriff des Arbeitgebers verbindet sich nicht notwendig, wie der des Arbeitnehmers, mit einer bestimmten Person, sondern er ist eine zusammenfassende Bezeichnung für eine Reihe von Funktionen, die zwar in derselben Person vereinigt sein können und meistens auch vereinigt sind, die aber auch auf verschiedene Personen verteilt sein können."¹¹⁾ Danach ist Arbeitgeber sowohl der Träger des Anspruchs auf die Arbeitsleistung - hier die juristische Person als solche - wie auch der Träger der Befehlsgewalt, bei den juristischen Personen also die Mitglieder des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs.¹²⁾ Als ordentliches gleichberechtigtes Mitglied im Vertretungsorgan gehört daher auch der Arbeitsdirektor zum Arbeitgeberkreis im funktionellen Sinne; denn ihm steht gleich wie den anderen Mitgliedern im Vertretungsorgan die oberste Befehlsgewalt über die im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zu.¹³⁾

8) Statt aller vgl. Hueck in Hueck-Nipperdey, a. a. O. Bd. I S. 77, Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 288; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. 1 S. 142; RAG 12/553.

9) Mit weiteren Hinweisen Hueck in Hueck-Nipperdey, a. a. O. Bd. I S. 78 (unter II.); Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 136 (2a); Dietz, BVG. § 1 Anm. 28; Galperin-Siebert, BVG. § 1 Anm. 64; 65; Fitting-Kraegeloh, BVG. § 1 Rdnr. 16; Dersch, RdA 51/214 (vorletz. Abs.); RAG 9/458 (461).

10) Hueck in Hueck-Nipperdey, a. a. O. Bd. I S. 78 (unter III), S. 79 Anm. 7; ders. Betrieb 54/275 (unter 5.); Dietz, BVG. § 4 Anm. 39; Galperin-Siebert, BVG. § 1 Anm. 65; Fitting-Kraegeloh, BVG. § 4 Rdnr. 10; vgl. ferner § 2 ArbGG.; BGH in RdA 54/110 (111); man hat daher für diesen Personenkreis den "funktionellen" Arbeitgeberbegriff geprägt, Nikisch, a. a. O. Bd. I S. 144.

11) Nikisch, a. a. O. Bd. I S. 144, 145.

12) Hueck, in Hueck-Nipperdey, a. a. O. Bd. I S. 78; ähnlich Dersch, ArbRBl. D Arbeitgeber D.

13) Dies ist unbestr.; Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 7, § 12 Anm. 7 (S. 209); Fitting, ArbRBl. Blatt D III A (D) III 2; Potthoff, der Kampf um

II. Die unterschiedlichen Folgerungen hieraus für die Tarif- und Koalitionsfähigkeit der Montanunternehmen

Diese allgemeine Feststellung, daß der Arbeitsdirektor zum Arbeitgeberkreis gehört, ist nun für das kollektive Arbeitsrecht, wo Gesamtregelungen zwischen den Sozialpartnern getroffen werden, von wesentlicher Bedeutung: Einmal für die Tariffähigkeit der einzelnen Arbeitgeber, zum anderen für den Charakter der Arbeitgeberverbände als Koalition. Die Rechtslehre und Rechtsprechung hat für beide Begriffe allgemeine zwingende Grundsätze entwickelt. Danach wird für eine Koalition sowie für eine tariffähige Partei, die auf überbetrieblicher Basis Tarifverträge mit dem sozialen Gegenspieler abschließen wollen, rechtliche und tatsächliche Gegnerfreiheit und gegenseitige Unabhängigkeit vorausgesetzt, das heißt, es wird äußere und innere geistige und ideologische Selbständigkeit gegenüber der Gegenseite gefordert und die Bereitschaft, nötigenfalls die Interessen gegen den Willen des Sozialgegners mit den Mitteln des Arbeitskampfes durchzusetzen.¹⁴⁾

Die Tatsache, daß der Arbeitsdirektor einerseits echte Arbeitgeberfunktionen ausübt, andererseits aber wohl meist vom Arbeitnehmerlager herkommt, wo er gewöhnlich einer Gewerkschaft angehört,¹⁵⁾ und daß bei seiner Bestellung die Arbeitnehmer und Gewerkschaften über die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat Einfluß nehmen und er so im Vertretungsorgan in einer gewissen Spannung zwischen Kapital und Arbeit steht, hat in der Literatur zu einer lebhaften Auseinandersetzung darüber geführt, wie es sich nun mit der Tariffähigkeit der vom MitbG. und MBergG. erfaßten Unternehmen verhält, und ob auch bei Arbeitgeberverbänden, denen solche Unternehmen angehören, die Voraussetzungen für das Vorliegen einer Koalition noch erfüllt seien, auch dann, wenn ein Arbeitsdirektor ein Unternehmen darin vertritt.

die Montanmitbest. S. 121; ders. BuW 54/663; Reuscher, Arbgeb. 52/579; Dietz, RdA 52/45 (unter VI 2.); Becker, GMH 56/188; o.V., Arbgeb. 56/152 (rechte Seite 2. Abs.); Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht S. 637; Hilgert, a. a. O. S. 123, 124; Lütge, a. a. O. S. 20.

14) Vgl. statt aller mit weiteren Hinweisen i. e. Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 63-69, 285-313; Kaskel-Dersch, a. a. O. S. 50-54; Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG. § 2 Anm. 9-39; Nikisch, a. a. O. Bd. II S. 236 ff; RAG in ARS 4, 294 (297, 298); 5, 217 (218); 5, 543 (546); 9, 487 (490, 491); LAG Hannover, Beschl. v. 1.3.1956 in BB 56/464.

15) Über die Herkunft der Arbeitsdirektoren vgl. Martin, a. a. O. S. 28; S. 195 ff.

1. Gründe, die gegen die Tarif- und Koalitionsfähigkeit angeführt werden

Von Reuscher¹⁶⁾ wird die Auffassung vertreten, ein Arbeitgeberverband, dessen sämtliche Mitglieder etwa durch Arbeitsdirektoren vertreten würden, könne nicht die Voraussetzungen der Tariffähigkeit erfüllen. Seien nur einzelne Mitglieder durch ihre Arbeitsdirektoren vertreten, so ließe sich keine generelle Entscheidung über die Tariffähigkeit treffen, es käme auf die Umstände des Einzelfalles an. Jedoch dürften die Arbeitsdirektoren weder stimmberechtigt sein, noch sonst wie auf die Leitung und Verwaltung der Verbände Einfluß nehmen. Anderenfalls nämlich würden die Arbeitgeberverbände nicht die tatsächliche Unabhängigkeit von der Gegenseite besitzen. Denn der Arbeitsdirektor sei Vertrauensmann der Gewerkschaften. Selbst wenn sie ihm keine Direktiven geben sollten, ließe sich die weiterbestehende enge Verbindung des Arbeitsdirektors zur Gewerkschaft nicht leugnen. Der Arbeitsdirektor bleibe gewöhnlich nicht nur Mitglied der Gewerkschaft, sondern unterliege auch weiterhin ihrem entscheidenden Einfluß, z.B. durch Kurse und Schulungen. Daher sei er nicht nur in seinen persönlichen Bindungen, sondern auch in seiner geistigen Haltung von den Gewerkschaften abhängig.¹⁷⁾

Rebitzki¹⁸⁾ stellt die Frage, ob durch das MitbG. der arbeitsrechtliche Begriff der Koalition, wie er oben dargelegt wurde, geändert worden sei. Er stellt zunächst fest, daß es nicht möglich sei, daß die Prinzipien der Reinheit, Unabhängigkeit und der Kampfbereitschaft dort aufgelockert werden könnten, wo ein Funktionswandel der sozialen Gegenspieler zur Überwindung des Klassenkampfes und zum Streben zur Arbeitsgemeinschaft konkret wird. Denn der Wille zur Sozialpartnerschaft könne mit den Voraussetzungen der Koalitionsfähigkeit nicht kombiniert werden. Jede Änderung der Struktur und des Wesens der Koalition würde zu schwerwiegenden Folgen führen und das notwendige Gleichgewicht der Kräfte, auf dem unsere Sozialordnung beruht, stören. Aus diesen Gründen müsse man an den bisherigen Prinzipien zum Koalitionsbegriff festhalten.

16) Arbgeb. 52/578-580.

17) Ähnlich, teils mit heftigen Angriffen gegen den Arbeitsdirektor, lauten Berichte aus der Praxis; vgl. o. V. "Oberhausen u. die Mitbestimmung", ArbGeb. 52/60, 61; o. V. "Sind Arbeitsdirektoren Arbeitgeber?", Volkswirt 1953 Nr. 51/52 S. 115; o. V. "Arbeitgeberverband mit falschem Namen", Volkswirt 1954 Nr. 4 S. 7; o. V. "Eine problematische Untervollmacht", Arbgeb. 55/458, 459; o. V. "Hat sich die Montanmitbestimmung bewährt?", Arbgeb. 56/152, 153; Becker, GMH 56/188, 189.

18) Arbgeb. 54/562 ff.

ten. Eine Abweichung hiervon für die vom MitbG. betroffenen Unternehmen sei aber auch nicht notwendig. Denn es sei möglich, daß Verbände der Montanindustrie, unabhängig von der durch das MitbG. geregelten Unternehmensverfassung, einen Arbeitgeberverband bilden könnten, der den von der Rechtslehre und Rechtsprechung aufgestellten Voraussetzungen entspreche.

Mit diesen Darlegungen schließt sich Rebitzki offensichtlich der von Reuscher vertretenen Meinung an und er lehnt damit die von Schnorr¹⁹⁾ vertretene Auffassung ab.

2. Gründe, die für die Tarif- und Koalitionsfähigkeit vorgetragen werden

Zwar ist auch nach Schnorr in der Regel an den allgemein anerkannten Voraussetzungen für die Koalitionseigenschaft im Arbeitsrecht und für die Tariffähigkeit festzuhalten. Doch hält er eine vernünftige Lockerung dieser Voraussetzungen da für sinnvoll und notwendig, wo vom Willen beider Sozialpartner getragen ein Funktionswandel der sozialen Gegenspieler und ein Hinstreben zur Arbeitsgemeinschaft sichtbar wird. Deshalb sei die Tariffähigkeit der Montanunternehmen und die Koalitionseigenschaft ihrer Verbände nicht schon deshalb zu verneinen, weil sie nicht völlig gegnerfrei und von der Gegenseite unabhängig seien. Die Tariffähigkeit und Koalitionsfähigkeit entfalle erst dann, wenn ein Abschluß von Tarifverträgen auf sachlicher Basis nicht möglich erscheine, insbesondere wenn auf Grund konkreter Umstände des Einzelfalles eine Potenzierung des gewerkschaftlichen Einflusses vorliege.²⁰⁾

Nipperdey²¹⁾ gelangt mit denselben Erwägungen zu ähnlichem Ergebnis. Er hält es für zulässig, daß ein Arbeitgeberverband, dessen Organe in Anlehnung an das Organisationsschema der Montanunternehmen nach dem MitbG. zu je einem Drittel aus Arbeitsdirektoren, aus technischen und kaufmännischen Direktoren bestehe, jedenfalls noch als Koalition im arbeitsrechtlichen Sinne anzusehen sei, wenn auch die Arbeitsdirektoren zwar nicht rechtlich, aber wohl tatsächlich in einer gewissen Abhängigkeit von der Gegenseite stünden. Denn die Tatsache, daß der heute schon vielfach überholte Klassenkampfgedanke immer mehr

19) RdA 54/166 ff;

20) Schnorr, RdA 54/170.

21) a. a. O. Bd. II S. 296 (unter c), S. 79-81; ebenso Hueck-Nipperdey-Top-hoven, TVG. § 2 Rdnr. 26 (S. 88 2. Abs.); Dersch-Volkmar, ArbGG. § 10 Anm. 5 b dd (S. 298); Nikisch, a. a. O. Bd. II S. 253, 254; Potthoff, BuW 54/663; Lütge, a. a. O. S. 25-27, sieht im Arbeitsdirektor ein wesensfremdes Element für das Tarifvertragsrecht.

der sachlichen Zusammenarbeit zwischen Arbeit und Unternehmertum weiche und die Entwicklung auf eine Überwindung der ursprünglichen Gegensätze zwischen Kapital und Arbeit hinziele, dürfe nicht durch allzu striktes Festhalten an den überkommenen Begriffsmerkmalen der Koalition gehemmt werden.²²⁾

G. Müller²³⁾ hat sich in einem ausführlichen gutachtlichen Vortrag in einer Sitzung des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall mit diesem Problem auseinandergesetzt. Auch er kommt zu der Ansicht, daß ein Arbeitsdirektor als Vertreter eines Unternehmens in Arbeitgeberverbänden tätig werden können müsse.²⁴⁾ Der Arbeitsdirektor übe die gleiche Funktion aus wie seine Kollegen im Unternehmen. Es liege gewiß im Sinne der Institution des Arbeitsdirektors, daß er sich gerade auch in einer solchen Vereinigung maßgebend betätige. Denn wenn seine Einrichtung gesetzlich verankert worden sei, so sei dies im Hinblick auf die betriebliche Sozialpolitik geschehen. Aufgaben dieser Art würden in jenen Verbänden wahrgenommen. Es müßte nur darauf geachtet werden, daß der Arbeitsdirektor von den Gewerkschaften rechtlich und unter allen Umständen tatsächlich unabhängig sei. Gegen eine allgemeine Unterrichtung aus Informationszwecken, sowie gegen objektive Schulungen, die von der Absicht bestimmter Beeinflussung frei seien, sei jedoch nichts einzuwenden. Keinesfalls aber dürfe der Arbeitsdirektor als Steuerungsinstrument der Gewerkschaft benutzt werden. Wann die Gegnerfreiheit beeinträchtigt würde, könne indes nur von Fall zu Fall geprüft werden.

3. Stellungnahme

Die in der Literatur vertretenen Ansichten zeigen, daß sich bei der Prüfung über den Einfluß des Arbeitsdirektors auf das kollektive Arbeitsrecht folgende Fragen ergeben:

Erstens: Hat ein Montanunternehmen allein durch die Zugehörigkeit des Ar-

22) Vgl. hierzu auch Sitzler, Sozialer Fortschritt 52/73-83.

23) Zur Tariffähigkeit der unter das Mitbestimmungsrecht Bergbau und Eisen fallenden Unternehmen, S. 2 ff; siehe auch den Überblick über diesen Vortrag in RdA 53/96, 97.

24) Ebenso im Ergebnis Hilgert, a. a. O. S. 131, 132, der jedoch nicht auf die Frage der Gegnerfreiheit eingeht, sondern sich mit der Feststellung begnügt, daß der Arbeitsdirektor zu den Arbeitgebern gehöre; wohl auch Quast, der Gewerkschafter, 1959 Nr. 4 S. 27; vgl. femer Dietz, die Grundrechte, Bd. II 1. Halbbd. S. 426 ff (431, 432).

beitsdirektors zum Vertretungsorgan der Gesellschaft die Tariffähigkeit wegen fehlender Gegnerfreiheit verloren?

Zweitens: Erfüllt ein Arbeitgeberverband, dem Montanunternehmen angehören, nicht mehr die Voraussetzungen einer Koalition, weil allein durch die Zugehörigkeit des Arbeitsdirektors zum Vertretungsorgan einiger Verbandsmitglieder der Verband die Gegnerfreiheit und Reinheit eingebüßt hat?

Drittens: Ist die Tariffähigkeit der Montanunternehmen sowie die Koalitionsfähigkeit der Arbeitgeberverbände, denen solche Unternehmen angehören, gewahrt und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen, wenn die Gesellschaft, sei es beim Abschluß eines Tarifvertrages oder im Arbeitgeberverband durch den Arbeitsdirektor vertreten wird?

a) Die Montanunternehmen als juristische Personen sowie Arbeitgeberverbände, denen solche Unternehmen angehören, sind tarif- bzw. koalitionsfähig

Partei eines Firmentarifvertrages sowie Mitglieder im Arbeitgeberverband sind die als eigene Rechtspersönlichkeit auftretenden Unternehmen selbst.²⁵⁾ Weder die Mitglieder im Vertretungsorgan, noch der Aufsichtsrat sind im Sinne des Tarifrechts und des Koalitionsbegriffes als Arbeitgeber der Belegschaft anzusehen. Sie sind lediglich die die Gesellschaft verkörpernden Organe und zählen deshalb zum Arbeitgeberkreis, weil sie als die Träger der Befehlsgewalt der Gesellschaft Arbeitgeberfunktionen ausüben.²⁶⁾ Die Unternehmen aber als solche sind gegnerfrei und von der Gegenseite unabhängig. Daraus ergibt sich zunächst ganz allgemein, daß sowohl die einzelnen Unternehmen, die vom MitbG. und MBergG. erfaßt werden, die Voraussetzungen der Tariffähigkeit besitzen wie auch ein Arbeitgeberverband, dem Montanunternehmen angehören, die Erfordernisse einer Koalition erfüllen, wie sie die Rechtslehre und Rechtsprechung entwickelt haben.²⁷⁾

b) Kann der Arbeitsdirektor sein Unternehmen bei einem Firmentarifvertrag oder in einem Arbeitgeberverband vertreten?

Da die Gesellschaften durch ihre Organe verkörpert werden und diese für die Ge-

25) Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 135 (2a); Müller, gutachtlicher Vortrag, a. a. O. S. 8; Bauernfeind, die Mitgliedschaft in Koalitionen S. 35.

26) Siehe S. 171 ff.

27) Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG § 2 Rdnr. 26 (S. 88, 2. Abs.); Müller, gutachtlicher Vortrag, a. a. O. S. 8, 14; dazu, wieviel Arb.-Dir. in einem Interessenverband der Arbgeb. tätig sind siehe S. 185 Anm. 43.

sellenschaft handeln, muß es als selbstverständlich angesehen werden, daß nur Personen das Unternehmen bei einem Firmentarifvertrag oder in einer Koalition repräsentieren dürfen, die selbst die Voraussetzungen besitzen, welche für die Tariffähigkeit und Koalition zu fordern sind.²⁸⁾ Anderenfalls nämlich wäre dem Sinn und Zweck der Gegnerfreiheit der Sozialpartner zueinander bei juristischen Personen in keiner Weise Rechnung getragen. Die Voraussetzungen der Reinheit und Gegnerfreiheit würden sich als eine wertlose Fiktion erweisen.

Die Frage ist also die, wie es sich mit der Verwirklichung der Voraussetzungen einmal der Tariffähigkeit bei den Montanunternehmen und zum anderen mit der Koalitionsfähigkeit eines Arbeitgeberverbandes, dem Montanunternehmen angehören, verhält. Es fragt sich zunächst, ob auch in den Gesellschaften der Montanindustrie an den bisher geltenden strengen Voraussetzungen der Gegnerfreiheit in der Weise festzuhalten ist, daß nur die Mitglieder des Vertretungsorgans die Gesellschaft bei Firmentarifen und in einem Arbeitgeberverband vertreten dürfen, die vor allem auch tatsächlich in jeder Weise von der Gegenseite unbeeinflußt sind, so daß möglicherweise der Arbeitsdirektor daran nicht zu beteiligen ist, oder ob der Gesetzgeber mit der Einführung des Arbeitsdirektors als gleichberechtigtes Mitglied gleichzeitig zum Ausdruck bringen oder es wenigstens hinnehmen wollte, daß eine mögliche tatsächliche Beeinflussung des Arbeitsdirektors durch die Gewerkschaft auf die Tariffähigkeit des Unternehmens und die Koalitionsfähigkeit eines Arbeitgeberverbandes, dem Montanunternehmen angehören, unbeachtlich sein sollte.

aa) Gehört es zum Aufgabenbereich des Arbeitsdirektors, das Unternehmen bei Abschluß und Kündigung eines Firmentarifvertrages oder in einem Arbeitgeberverband zu vertreten?

Der Entstehungsgeschichte des MitbG. und MBergG. und den Gesetzesmaterialien kann über den Willen des Gesetzgebers in dieser Hinsicht nichts entnommen werden. Berücksichtigt man, daß vor allem das MitbG. unter dem Druck der Streihandrohung der Gewerkschaften in äußerst rascher Zeit verabschiedet werden mußte, so erscheint es kaum verfehlt, wenn man annimmt, daß dieses Problem bei der Gesetzgebung gar nicht beachtet wurde. Aus diesem Grunde kann aus der gleichberechtigten Stellung des Arbeitsdirektors nicht ohne weiteres gefolgert werden, wie Müller es offenbar tut,²⁹⁾ daß auch der Arbeitsdirektor das "Recht" hat oder gar die Pflicht, an Firmentarifverträgen gleich-

28) Müller, gutachtlicher Vortrag, a. a. O. S. 8.

29) Müller, gutachtlicher Vortrag, a. a. O. S. 15.

berechtigt mitzuwirken oder die Gesellschaft in einem Arbeitgeberverband zu vertreten. Vielmehr liegt die Vermutung nahe, daß der Gesetzgeber bei der Einführung des Arbeitsdirektors allein von dem Gedanken getragen war, ihm als ordentlichem Mitglied im Vertretungsorgan, als neben den anderen Mitgliedern funktionellem Arbeitgeber auf Grund der ihm eingeräumten Vertretungsbefugnis und dem darin wurzelnden Weisungs- und Direktionsrecht gegenüber den Arbeitnehmern, eine gleichberechtigte Stellung im Rahmen des Gesellschaftsrechts, also auf betrieblicher Ebene einzuräumen, ihm jedoch - wenigstens kraft Gesetzes - nicht Rechte gewähren oder Pflichten auferlegen wollte auf überbetrieblicher, öffentlich-rechtlicher Basis, auf dem Gebiete der Selbstverwaltung der Sozialpartner. Diese Vermutung findet eine Bestätigung in § 2 MitbG., worin die Gesetze aufgeführt sind, die insoweit keine Anwendung auf die vom MitbG. erfaßten Unternehmen finden, als sie dessen Inhalt widersprechen. Da darin das Tarifvertragsrecht nicht genannt ist, ist zu folgern, daß dieses durch das MitbG. und MBergG. nicht berührt wurde³⁰⁾ und es daher den Unternehmern nach wie vor überlassen bleibt, wer sie bei dem Abschluß von Firmentarifverträgen oder im Arbeitgeberverband vertritt.

So läßt sich zusammenfassend feststellen: Das Fehlen eines gesetzlichen Hinweises, insbesondere in § 2 MitbG., daß das MitbG. auch auf das Tarifvertragsrecht Einfluß nahm, sowie die Tatsache, daß auch die Gesetzesmaterialien keine Anhaltspunkte für dieses Problem geben, sind dahin auszulegen, daß der Arbeitsdirektor trotz seiner Gleichberechtigung im Vertretungsorgan kraft Gesetzes weder berechtigt noch verpflichtet ist, das Unternehmen auf dem Gebiete der Selbstverwaltung zu vertreten.

bb) Unter welchen Voraussetzungen ist eine überbetriebliche Betätigung des Arbeitsdirektors zulässig?

Die eben gemachte Feststellung soll jedoch keineswegs besagen, daß der Arbeitsdirektor notwendig von kollektivrechtlichen Aufgaben ausgeschlossen sein soll. Denn es darf auf der anderen Seite nicht übersehen werden, daß der Arbeitsdirektor gerade dazu in die Unternehmensleitung berufen worden ist, um

30) Im Ergebnis ebenso Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG § 2 Rdnr. 26 (S. 88 2. Abs.), wo gesagt ist, daß die Verfassung der Arbeitgeberverbände der Montanindustrie nicht wie die Unternehmensverfassung unmittelbar durch das MitbG. gestaltet ist; im übrigen beschränken sich die Auseinandersetzungen in der Lit. um die Gleichberechtigung auf die gesellschaftsrechtl. Stellung des Arbeitsdirektors und gehen auf die hier gestellte Frage nicht ein.

auf dem Gebiete der Sozialpolitik tätig zu sein und dazu gehört wesentlich die Lohnpolitik. Besonders diese Aufgaben werden ja bei Tarifvertragsverhandlungen und in Arbeitgeberverbänden wahrgenommen. Außerdem hat der Arbeitsdirektor, wie schon mehrfach betont wurde,³¹⁾ nicht vom Standpunkt der Arbeitnehmerseite seine Aufgaben zu erfüllen, sondern die Pflicht obliegt ihm als verantwortlichem Vertretungsmitglied im Unternehmen, also von der Warte des Arbeitgebers aus.³²⁾

Gerade dieser Gesichtspunkt aber scheint dafür zu sprechen, daß auch an den Arbeitsdirektor, wenn er an Tarifvertragsverhandlungen mitwirken können soll, grundsätzlich die gleichen Voraussetzungen zu stellen sind, die von den anderen Mitgliedern im Vertretungsorgan für die Tarif- und Koalitionsfähigkeit der Gesellschaft zu fordern sind, nämlich rechtliche Unabhängigkeit, Kampfbereitschaft und tatsächliche Gegnerfreiheit. Wollte man anderer Auffassung sein, so wäre das Gleichgewicht der sozialen Kräfte in der Selbstverwaltung gestört, wie Rebitzki zu Recht betont.

So verbleibt nun zu prüfen, wann man diese Voraussetzungen beim Arbeitsdirektor als gegeben anzusehen hat.

Das Erfordernis der rechtlichen Unabhängigkeit des Arbeitsdirektors von den Arbeitnehmern und den Gewerkschaften ist selbstverständlich.³³⁾

Weder die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, die nach dem MitbG. ein Vetorecht bei seiner Bestellung haben, sind an irgendwelche Aufträge und Weisungen gebunden,³⁴⁾ noch der Arbeitsdirektor selbst steht in Rechtsbeziehungen zur Belegschaft oder Gewerkschaft, die seine rechtliche Stellung im Vertretungsorgan zu beeinflussen vermögen. Soweit der Arbeitsdirektor noch Gewerkschaftsmitglied ist, so berührt diese Bindung die Rechtsstellung im Vertretungsorgan nicht, es ist vielmehr bereits eine Frage der tatsächlichen Unabhängigkeit. Deshalb soll dort auf sie eingegangen werden.

Es liegen aber auch keine rechtlichen Gründe vor, daß sich der Arbeitsdirektor

31) S. 155.

32) Boldt, MitbG. § 2 Anm. 3 (S. 41, 42), § 13 Anm. 4 a; ders., Soziale Forschung und Praxis S. 84, 85; Müller-Lehmann, MitbG. § 13 Anm. 7 (S. 209); Dietz, RdA 52/45 (unter VI 2); Fitting, ArbRB1. Blatt D III A (D) III 2.

33) Dies ist unbestr.; Müller, gutachtl. Vortrag a. a. O. S. 10; Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 80; vgl. auch i. E. über die Rechtsbeziehungen S. 97, 98.

34) § 4 III MitbG., § 5 IV MBergG.

nicht zur Aussperrung bekennen könnte. Als gleichberechtigtes Mitglied im Vertretungsorgan, das die Arbeitgeberfunktion der Gesellschaft ausübt, kann auch er an einer Aussperrung mitwirken. Rechtliche Bindungen zur Arbeitnehmerschaft oder Gewerkschaft, die ihm dieses Recht versagen könnten, bestehen nicht. Seine besondere Aufgabe, die Arbeitnehmerinteressen in der Unternehmensleitung zu vertreten, hindert ihn daran nicht. Denn das Recht und die Pflicht zur Wahrnehmung der Belange der Belegschaft stehen ihm in seiner Eigenschaft als mitverantwortlichem Unternehmensleiter zu, so daß dann, wenn die Forderungen der Arbeitnehmerschaft mit seinen Pflichten als einem ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiter der Gesellschaft kollidieren, auch er dazu berechtigt ist, sich im äußersten Falle zum Mittel der Aussperrung zu bekennen, wenn es die Wahrung der Interessen des Gesamtunternehmens erfordert. Auch seine Mitgliedschaft zur Gewerkschaft hindert ihn hieran nicht. Denn bei einer Aussperrung des Unternehmens tritt der Arbeitsdirektor als Vertreter der Gesellschaft auf und nicht im eigenen Namen.

Eine Beeinträchtigung der Freiwilligkeit zum Bekenntnis des Arbeitsdirektors kann jedoch nicht darin gesehen werden, daß sich der Arbeitsdirektor zu einer Aussperrung in der Regel sicherlich schwerer entschließen kann als die anderen Mitglieder im Vertretungsorgan, und daß er sich hierbei zurückhaltend verhalten wird. Sein Entschluß, ob er sich im Einzelfall zur Aussperrung bekennt oder nicht, beruht stets auf freiem Entscheid, wenn er diesen Entschluß in seiner Stellung als mitverantwortlicher Vertreter des Unternehmens faßt, wovon hier auszugehen ist. Lehnt er die Bereitschaft zum Arbeitskampf ab, weil er sich etwa als Exponent der Arbeitnehmerschaft betrachtet, so verletzt er allerdings damit die tatsächliche Unabhängigkeit. Sie ist nun im einzelnen zu prüfen. Es fragt sich, ob der Arbeitsdirektor überhaupt und gegebenenfalls wann er die Voraussetzungen der tatsächlichen Gegnerfreiheit erfüllt. Der Grundsatz der Selbständigkeit und Unabhängigkeit muß aus dem Sinn und Zweck der Koalition und Tariffähigkeit und aus ihrem praktischen Bedürfnis abgeleitet werden; diese liegen vor allem in dem Erfordernis, daß eine Vereinigung gem. Art. 9 III GG tatsächlich in der Lage ist, die von ihr verfolgten Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen notfalls durch Mittel des Arbeitskampfes durchzusetzen, was nicht möglich ist, wenn sie Arbeitnehmer und Arbeitgeber umfaßt und damit schon einen Interessengegensatz enthält.³⁵⁾

Geht man hiervon aus, so zeigt sich, daß die von Rebitzki und Reuscher³⁶⁾ er-

35) LAG Düsseldorf, Beschl. v. 20.10.1955 in AuR 56/93-96.

36) Rebitzki, Arbgeb. 54/562 ff; Reuscher, Arbgeb. 52/578 ff.

hohenen grundlegenden Bedenken gegen die Gegnerfreiheit des Arbeitsdirektors unbegründet sind, und daß vielmehr das von Schnorr, Nipperdey und Müller³⁷⁾ gebilligte Ergebnis den tatsächlichen Verhältnissen gerecht wird, ohne daß hierdurch das Gleichgewicht der sozialen Kräfte gestört würde und das Prinzip der tatsächlichen Gegnerfreiheit aufgegeben werden müßte.

Betrachtet man also das Erfordernis der tatsächlichen Gegnerreinheit im Hinblick auf den Zweck der Koalitions- und Tariffähigkeit, so muß für die Unabhängigkeit des Arbeitsdirektors von der Gegenseite allein als entscheidend angesehen werden, ob er während seiner Mitgliedschaft im Vertretungsorgan seinem Wesen nach grundsätzlich im Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerlager steht.³⁸⁾ Das heißt, es muß ausschlaggebend sein, ob er seine Stellung als mitverantwortlicher Unternehmensleiter oder als Exponent der Arbeitnehmer auffaßt. Allein seine innere Einstellung kann hier maßgebend sein.

Danach ist jedenfalls zunächst unbeachtlich, daß der Arbeitsdirektor aus dem Arbeitnehmerlager kommt, wohin er möglicherweise wieder zurückkehrt. Denn von Bedeutung ist nur die augenblickliche Haltung des Arbeitsdirektors.³⁹⁾

Ebenfalls aber kann nicht beachtlich sein, daß seine Aufgaben gewöhnlich eine besonders arbeitnehmerfreundliche Einstellung bedingen. Diese Tatsache sagt noch nichts darüber aus, daß er die Arbeitnehmerbelange nicht vom Standpunkt des Arbeitgebers aus vertrete.

Aber auch seine Bindung zur Gewerkschaft als Gewerkschaftsmitglied ist nicht geeignet, ihn grundsätzlich nicht für gegenfrei zu halten. Die Beibehaltung der Mitgliedschaft, die gewöhnlich aus einem persönlichen Solidaritätsempfinden entspringt, gibt noch keinen Aufschluß darüber, welche tatsächliche Haltung er bei der Erfüllung seiner Aufgaben in der Unternehmensleitung als Vertreter der Gesellschaft einnimmt, worauf es allein anzukommen hat. Wollte man schon in der Mitgliedschaft zur Gewerkschaft eine innere Abhängigkeit der Gegenseite erblicken, so würde dies dem Sinn und Zweck des Grundsatzes der Gegnerfreiheit nicht entsprechen, nämlich durch sie zu gewährleisten, daß der Sozialpartner in der Lage ist, notfalls mit Kampfmit-

37) Schnorr, RdA 54/166 ff; Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 296, 79-81; Müller, gutachtlicher Vortrag, a. a. O. S. 2ff.

38) So LAG Düsseldorf, RdA 56/94 bei der Frage, ob die Zugehörigkeit von Intendanten in einem Arbeitgeberverband dessen Tariffähigkeit ver-
letzt.

39) So LAG Düsseldorf, RdA 56/94 (linke S. 2. Abs.).

tehn gegen den Willen des anderen Sozialpartners seine Ziele durchzusetzen.⁴⁰⁾

Aus diesem Grunde kann ebensowenig eine allgemeine Beeinflussung des Arbeitsdirektors durch die Gegenseite darin erblickt werden, daß für ihn von der Gewerkschaft Kurse und Schulungen zur allgemeinen Information abgehalten werden. Solche Unternehmungen allerdings dürfen keinesfalls über den Zweck einer Orientierung hinausgehen und dazu benutzt werden, den Arbeitsdirektor hierdurch zum verlängerten Arm, zum Steuerungsinstrument der Gewerkschaft zu machen.⁴¹⁾

Ausschlaggebend für die Gegnerfreiheit des Arbeitsdirektors also darf nur sein, daß er grundsätzlich seinem Wesen nach im Arbeitgeberlager stehen muß. Dies aber wird gewöhnlich der Fall sein. Denn läßt der Arbeitsdirektor bereits diese allgemeine Einstellung vermissen, so ist er schon nach dem Gesellschaftsrecht in der Unternehmensleitung fehl am Platze. Als gleichberechtigtes Mitglied nämlich hat er die Sozialpolitik, wie schon öfters erwähnt, nicht von der Interessenslage der Arbeitnehmer her zu vertreten, sondern er hat sich vollverantwortlich für das Wohl des Gesamtunternehmens einzusetzen und die Belange der Belegschaft vom Standpunkt des Unternehmensleiters her wahrzunehmen. Diese Grundeinstellung also muß er schon von vornherein zur Übernahme seiner Tätigkeit im Vertretungsorgan mitbringen.

Würde der Arbeitsdirektor seine Stellung im Vertretungsorgan als Exponent der Arbeitnehmer oder Gewerkschaft auffassen, was dem Gesetz widerspricht, so könnte er sich in der Unternehmensleitung auch tatsächlich kaum behaupten. Diese Einstellung würde eine positive Zusammenarbeit mit den übrigen Mitgliedern im Vertretungsorgan, vor allem auch zugunsten der Arbeitnehmer, hemmen. Nimmt er solche Haltung ein und betrachtet er sich als verlängerten Arm der Gewerkschaft, was, wie gesagt, schon dem Sinn und Zweck seiner Einführung und seinen gesellschaftsrechtlichen Pflichten widerspricht,⁴²⁾ dann, aber auch nur dann, ist ihm die Gegnerfreiheit abzusprechen. In diesem Fall muß er von Tarifvertragsverhandlungen und von der Vertretung des Unternehmens in einer Koalition ausgeschlossen sein, um anderenfalls nicht die Tarif- und Koalitionsfähigkeit des Unternehmens bzw. Arbeitgeberverbandes zu beeinträchtigen.

40) Vgl. S. 174, ferner S. 181, 182, wo dargelegt wird, daß der Arbeitsdirektor sich an einer Aussperrung beteiligen kann.

41) Müller, gutachtl. Vortrag, a. a. O. S. 10, 15.

42) Siehe S. 155.

4. Zusammenfassung

So läßt sich abschließend zusammenfassen: Der Arbeitsdirektor gehört zum Kreis der Arbeitgeber. Da Partei eines Firmentarifvertrages sowie Mitglied eines Arbeitgeberverbandes die als eigene Rechtspersönlichkeit auftretenden Unternehmen selbst sind, besitzen auch die vom MitbG. und MBergG. erfaßten Gesellschaften die Tarif- und Koalitionsfähigkeit. Aber auch die Mitglieder des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs, die die Arbeitgeberfunktion des Unternehmens ausüben, haben die von der Rechtslehre und Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur Koalitions- und Tariffähigkeit zu erfüllen. Die Gleichberechtigung des Arbeitsdirektors bezieht sich grundsätzlich nur auf seine gesellschaftsrechtliche Stellung als mitverantwortlicher Unternehmensleiter und hat im Bereich der Selbstverwaltung der Sozialpartner keine Geltung. Nimmt er an Firmentarifvertragsverhandlungen teil, oder soll er eine Gesellschaft im Arbeitgeberverband vertreten,⁴³⁾ so sind auch an ihn die Voraussetzungen zur Verwirklichung der Tarif- und Koalitionsfähigkeit

43) Siehe die Feststellungen bei Voigt, a. a. O. S. 213, 226, 227 über die Beteiligung von Arbeitsdirektoren in Arbeitgebervereinigungen; sie ergaben: Der Vorstand des Arbeitgeberverbandes der Eisen- und Stahlindustrie sowie dessen Tarifkommission besteht zu 1/3 aus Arbeitsdirektoren, weshalb er nicht zur Bundesvereinigung deutscher Arbeitgeberverbände gehört. Zum Vorstand der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie, der z. Zt. (April 1961) 60 Mitglieder hat, gehören nur 3 Arbeitsdirektoren. Außerdem sind Arbeitsdirektoren Mitglieder des engeren Vorstandsausschusses der Wirtschaftsvereinigung, des Hauptausschusses Sozialwirtschaft sowie der 5 Fachausschüsse: Berufsausbildung; Arbeitsstudien, Arbeits- und Leistungsbewertung; Arbeitssicherheit, -Medizin und -Psychologie; Wohnungsbau; betriebliche Sozialarbeit. In den anderen Haupt- und Fachausschüssen sind keine Arbeitsdirektoren vertreten. Dem Vorstand sowie dem Tarifausschuß und dem wirtschaftspolitischen Ausschuß des Unternehmensverbandes Ruhrbergbau gehören keine Arbeitsdirektoren an. Dagegen sind in den Ausschüssen für soziale Fragen und für Berufsausbildung einige Arbeitsdirektoren vertreten. Von den 2 Vorstandsmitgliedern des Unternehmensverbandes Eisenerzbergbau e. V. ist keines ein Arbeitsdirektor. Von den 16 Mitgliedern des Hauptausschusses sind 4 und von den 19 Mitgliedern des Ausschusses für Sozial- und Tarifrfragen sind 7 Arbeitsdirektoren. Dem Ausschuß für Tarifverhandlungen sowie dem betriebswirtschaftlichen und dem Steuerausschuß gehören keine Arbeitsdirektoren an. In den Arbeitskreisen für Arbeitssicherheit, für Berufsausbildung, für zwischenmenschliche Beziehungen, für Sozialversicherung, für Wohnungsbau und für Tarife sind Arbeitsdirektoren vertreten.

des Unternehmens zu stellen. Die rechtliche Gegnerfreiheit ist bei ihm stets gewährleistet. Die tatsächliche Unabhängigkeit ist dann gewahrt, wenn er seine Tätigkeit vom Standpunkt des Arbeitgebers aus erfüllt. Sie ist verletzt, wenn er sich als Exponent der Arbeitnehmerschaft oder der Gewerkschaften betrachtet. Dies jedoch läßt sich nur im Einzelfall feststellen.

B. Der Arbeitsdirektor als Angehöriger der Gewerkschaft

I. Die Tariffähigkeit der in den Montanunternehmen vertretenen Gewerkschaften

Nach den vorangegangenen Darlegungen über die Tarif- und Koalitionsfähigkeit der Unternehmen bzw. Arbeitgeberverbände, denen solche Unternehmen angehören, bei denen nach dem MitbG. und MBergG. dem Vertretungsorgan ein Arbeitsdirektor angehören muß, stellt sich nun noch die Frage, wie es sich mit der Tariffähigkeit der Gewerkschaften, die in der Montanindustrie vertreten sind, verhält, wenn ihnen ein Arbeitsdirektor als Mitglied angehört.

Die Gewerkschaften und ihre Zusammenschlüsse sind im kollektiven Arbeitsrecht die sozialen Gegenspieler der Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände. Deshalb müssen auch sie als Vereinigung der Arbeitnehmer die gleichen Voraussetzungen für die Tarif- und Koalitionsfähigkeit besitzen, wie sie oben für die Arbeitgeberseite dargelegt worden sind.⁴⁴⁾

1. Die Zulässigkeit der Aufnahme eines Arbeitsdirektors in die Gewerkschaft

Es wurde festgestellt, daß der Arbeitsdirektor als Mitglied in dem zur gesetzlichen Vertretung der Gesellschaft berufenen Organ Arbeitgeber im funktionellen Sinne ist, weil er wie die anderen Vertretungsmitglieder das Weisungs- und Disziplinationsrecht der Gesellschaft gegenüber den im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmern ausübt.⁴⁵⁾

Es fragt sich, ob ein Arbeitsdirektor auf Grund seiner Arbeitgeberbereiensechaft in eine Gewerkschaft aufgenommen werden kann, ohne daß diese ihre Koalitions- und Tariffähigkeit verliert. Denn, wie bereits ausgeführt,⁴⁶⁾ muß eine Vereini-

44) Siehe die auf S. 174 d. Arb. Anm. 14 zit. Literatur.

45) S. 171 ff.

46) S. 174.

gung rein sein, d.h. sie darf sich nicht gemischt aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammensetzen. Bei wörtlicher Auslegung müßte man infolge dieser Erfordernisse zu der Ansicht gelangen, daß der Arbeitsdirektor als zum Arbeitgeberkreis gehörig zur Wahrung der Tarif- und Koalitionsfähigkeit nicht in eine Gewerkschaft eintreten könne. Bedenkt man indes, daß dem Rechtsverhältnis zwischen dem Arbeitsdirektor und der Gesellschaft ein Anstellungsverhältnis zugrundeliegt, wonach auch der Arbeitsdirektor in einem gewissen Abhängigkeitsverhältnis zur Gesellschaft steht, und diese als Träger des Anspruchs auf die Arbeitsleistung - auch gegenüber dem Arbeitsdirektor - der eigentliche Arbeitgeber ist und berücksichtigt man ferner, worauf nachstehend noch näher einzugehen ist, daß ein Arbeitsdirektor, der schon vor seiner Bestellung in das Vertretungsorgan einer Gewerkschaft angehörte und weiter Mitglied derselben bleibt, keinen Einfluß auf die Tarif- und Koalitionsfähigkeit der Gewerkschaft nimmt, dann wird man die Bedenken gegen die Zulässigkeit des Eintritts eines Arbeitsdirektors in die Gewerkschaft zurückstellen müssen. Diese Auffassung entspricht wohl auch der Meinung der IG Bergbau und Energie. Denn diese bestimmt in § 2 Abs. II ihrer Satzung (gültig ab 1.10.1960): "Der Geltungsbereich der Gewerkschaft erstreckt sich auf alle Arbeiter, Angestellten und Beamten der gesamten Bergbauwirtschaft und der damit verbundenen Energiebetriebe, Nebenbetriebe und Aufwertungsanlagen"... In § 5 der Satzung heißt es: "Jeder im Organisationsgebiet der Gewerkschaft (§ 2) beschäftigte Lohn- und Gehaltsempfänger kann die Mitgliedschaft beantragen." Dagegen nun, daß auch der Arbeitsdirektor Angestellter und Gehaltsempfänger i.S. dieser Satzungsbestimmung ist, können kaum Bedenken bestehen.

2. Die weitere Zugehörigkeit einer zum Arbeitsdirektor bestellten Person zur Gewerkschaft ist unschädlich

Es bleibt zu erörtern, wie es sich mit der Tariffähigkeit einer Gewerkschaft, d.h. ihrer Gegnerfreiheit, verhält, wenn ein Arbeitsdirektor zur Zeit seiner Bestellung in das Vertretungsorgan einer Gesellschaft schon Mitglied einer Gewerkschaft, die in der Montanindustrie vertreten ist, war und weiterhin bleibt.

Hilgert⁴⁷⁾ hält es für unzulässig, daß der Arbeitsdirektor weiterhin der Gewerkschaft angehört. Die Mitgliedschaft des Arbeitsdirektors verletzt nach seiner Ansicht die Unabhängigkeit der Gewerkschaft, der Verbandswille sei nicht mehr frei und unbeeinflusst von der Gegenseite. Denn der Arbeitsdirektor sei Arbeitgeber. Seine Interessen würden sich mit denen der Arbeitnehmer überschneiden. Wenn auch nur einzelne Arbeitsdirektoren der Gewerkschaft

47) a. a. O. S. 125-131.

angehörten, so sei deren Einfluß auf Grund der exponierten Stellung im Wirtschaftsleben doch so groß, daß die Gewerkschaft durch den Einfluß der Arbeitsdirektoren tariffähig würde. Auch eine außerordentliche Mitgliedschaft des Arbeitsdirektors sei abzulehnen. Denn sein mittelbarer Einfluß durch seinen Rat und seine Mitarbeit vom Arbeitgeberstandpunkt aus sei mit den Zielen und Interessen der Gewerkschaften nicht vereinbar.

Ebenso weist Martin⁴⁸⁾ darauf hin, daß die Agitationsfreiheit der Gewerkschaften durch die Mitgliedschaft eines Arbeitsdirektors negativ beeinflusst würde.⁴⁹⁾

Im übrigen hat sich die Literatur mit dieser Frage kaum auseinandergesetzt, offenbar deshalb, weil man diesem Problem in der Praxis keine große Bedeutung beilegt.

Die Ausführungen von Hilgert vermögen aber auch, selbst wenn man den vorangegangenen Ausführungen über die Zulässigkeit des Eintrittes des Arbeitsdirektors nicht folgt, nicht recht zu überzeugen.

Es ist in der Rechtslehre allgemein anerkannt, daß eine Gewerkschaft nicht dadurch ihre Tariffähigkeit verliert, daß ihr vereinzelte Arbeitgeber angehören, oder ehemalige Arbeitnehmer, wenn sie zu Arbeitgebern geworden sind, weiterhin in der Gewerkschaft bleiben.⁵⁰⁾ Wenn nun ein Arbeitsdirektor als ehemaliger Arbeitnehmer fortan Gewerkschaftsmitglied bleibt, so handelt es sich hierbei gewiß um einen Einzelfall im eben dargelegten Sinne, der auf die Tariffähigkeit grundsätzlich keinen Einfluß hat.

II. Ist die Gewerkschaftszugehörigkeit mit der gesellschaftsrechtlichen Stellung des Arbeitsdirektors vereinbar?

1. Als ordentliches Gewerkschaftsmitglied

Die Satzung der IG Bergbau und Energie gibt über diese Frage keinen Aufschluß. Man wird mit Hilgert folgen müssen, daß der Arbeitsdirektor nach seiner Bestel-

48) a. a. O. S. 107, jedoch ohne auf die Tariffähigkeit einzugehen.

49) Über die Angriffe der Gewerkschaften gegen die Arbeitsdirektoren, die weiterhin Gewerkschaftsmitglied bleiben, vgl. S. 206 d. Arb.; für die Frage der Tariffähigkeit sind sie unerheblich, da sie vor allem tatsächliche u. politische, jedoch nicht rechtliche Gesichtspunkte enthalten.

50) Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 65; Kaskel-Dersch, a. a. O. S. 53 (unter d); Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG. § 2 Rdnr. 23 mit weiteren Angaben; RAG in ARS 5, 543.

lung zum Mitglied im Vertretungsorgan einer Gesellschaft nicht mehr als ordentliches Mitglied der Gewerkschaft angehören darf.

Wäre der Arbeitsdirektor stimmberechtigt und hätte er die Rechte und Pflichten eines ordentlichen Gewerkschaftsmitgliedes, so käme er leicht tatsächlich in Pflichtenkollisionen. Mit der Annahme der Bestellung zum gleichberechtigten und gleichverantwortlichen Mitglied im Vertretungsorgan einer Gesellschaft hat sich der Arbeitsdirektor dazu entschieden, nach pflichtgemäßem Ermessen mit der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters sich für das Wohl des Gesamtunternehmens einzusetzen und keineswegs nur einseitig die Arbeitnehmerinteressen wahrzunehmen. Die Erfüllung dieser Pflichten aber würden ihm unmöglich gemacht, wenn er als ordentliches Gewerkschaftsmitglied im Interesse der Gewerkschaft, das gewöhnlich im Gegensatz zu den Interessen des Unternehmers steht, zu handeln hätte.⁵¹⁾ So wäre es z. B. ausgeschlossen, daß der Arbeitsdirektor einem Streikaufruf der Gewerkschaft gegen das von ihm selbst mitvertretene Unternehmen Folge leisten könnte.⁵²⁾ Dies wäre eine Pflichtverletzung seiner Unternehmenstätigkeit, die ihn jedenfalls schadensersatzpflichtig machen würde. Ebensowenig darf der Arbeitsdirektor auf Grund seiner verantwortlichen Arbeitgeberstellung zu einem Streik anregen oder in sonstiger Weise dabei mitwirken, selbst wenn er den Streik vom Standpunkt der Arbeitnehmer für rechtmäßig halten würde.

Aus diesen möglichen Interessenkollisionen ist es daher abzulehnen, daß der Arbeitsdirektor als aktives Mitglied in der Gewerkschaft bleiben kann, obgleich es sich bei seiner Mitgliedschaft als Arbeitgeber für die Tariffähigkeit der Gewerkschaft nur um einen im Grunde unschädlichen Einzelfall handelt.

2. Als passives Gewerkschaftsmitglied

Hingegen können keine Bedenken bestehen, daß der Arbeitsdirektor weiterhin als passives Mitglied der Gewerkschaft angehört. Hier ergeben sich keine Pflichtenkollisionen für ihn. Es liegt in seinem eigenen Ermessen, sich so zu verhalten, daß er seine Arbeitgeberfunktionen nicht verletzt. Es kann im In-

51) Vgl. zu den Rechten und Pflichten als ordentliches Gewerkschaftsmitglied, Bauernfeind, a. a. O. S. 72 ff, 85 ff.

52) Nipperdey, a. a. O. Bd. II S. 628; ders., Hueck-Nipperdey, Grundriß des Arbeitsrechts, S. 255; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht S. 150.

teresse beider Sozialpartner nur von Vorteil sein,⁵³⁾ wenn der Arbeitsdirektor die Gewerkschaft über seine fachmännischen Kenntnisse und Erfahrungen in der Unternehmensleitung informiert und durch ihn auf sachlicher Basis ein Interessenaustausch stattfindet.

53) Vgl. Richtlinien Abschn. C 2, worin bestimmt ist, daß der Arbeitsdirektor im Einvernehmen mit allen Beteiligten die Zusammenarbeit und das Interesse am Betrieb lebendig gestalten soll; ebenso Reg. Entw. § 10 III; ferner die Forderungen in der Praxis nach gutem Einvernehmen und Fühlungnahme des Arbeitsdirektors mit allen Beteiligten im Arbgeb. 56/152, 153; Becker, GMH 56/188.

4. K A P I T E L

DIE PRAKTISCHE BEWÄHRUNG DER RECHTLICHEN INSTITUTION DES ARBEITSDIREKTORS

Nachdem im vorstehenden Teil die Institution des Arbeitsdirektors in einem Überblick über ihr geschichtliches Werden und in ihrer Einfügung in das Gesellschafts- und Arbeitsrecht dargestellt ist und es sich daraus ergeben hat, daß die sie regelnden Bestimmungen sich reibungslos und ohne Schwierigkeiten in den bestehenden Rechtszusammenhang einbauen, bleibt nun noch abrundend zu erörtern, wie diese jetzt über zehn Jahre gesetzlich existierende Einrichtung sich in der Praxis der Montanwirtschaft bewährt hat. Es versteht sich von selbst, daß die Erfahrungen, die bis heute zur Verfügung stehen, noch keine abschließende Beurteilung der Institution zulassen. Dazu ist die Zeit zu kurz und obendrein ist die Wirtschaft in diesen Jahren noch keinerlei schweren Krisen ausgesetzt gewesen, die den aus sozialen Forderungen der Arbeitnehmerschaft geborenen Arbeitsdirektor in alle Möglichkeiten seines Eingreifens gezwungen hätten. Im Gegenteil, die ständige Aufwärtsbewegung der Wirtschaft hat, wie auch in anderen Bereichen des Wirtschaftsgeschehens, weitgehend Reibungen nicht wichtig werden lassen. Das schließt nicht aus, daß die Institution des Arbeitsdirektors in mancherlei Hinsicht einer heftigen Kritik ausgesetzt war und ist, und zum anderen, daß über die praktische Bewährung schon allgemeine Einsichten gewonnen sind.

I. Das Bild des Arbeitsdirektors in Wirtschaft und Betrieb

Will man eine Antwort auf die Frage geben, ob sich die rechtliche Institution des Arbeitsdirektors praktisch bewährt hat, dann ist es zunächst erforderlich, sich eine anschauliche Vorstellung von der praktischen Bedeutung des Arbeitsdirektors in der Gesamtwirtschaft und von seinem Wirken in den Einzelbetrieben zu machen und zu erfahren, welche Persönlichkeiten diese Funktion bisher ausgeübt haben.

1. Die Institution des Arbeitsdirektors im gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang

Es ist aufschlußreich, sich klar zu machen, in welcher Größenordnung des gesamtwirtschaftlichen Zusammenhangs die Einrichtung des Arbeitsdirektors steht. Wir haben heute etwa hundert Arbeitsdirektoren in den Betrieben der Montanin-

industrie.¹⁾ Die Zahl schwankt etwas infolge von Umorganisationen in der Wirtschaft, insbesondere durch Maßnahmen der Konzentration, wenn z. B. größere Unternehmen kleinere Unternehmen zum Zwecke der Rationalisierung in sich einbringen und letztere dadurch unselbständig werden.²⁾ In der deutschen Bundesrepublik gibt es insgesamt rund 19 Millionen Beschäftigte; davon entfallen etwa 9 Millionen auf die Industrie. Die Zahl der Beschäftigten, die in Unternehmen tätig sind, welche unter das MitbG. und MBergG. fallen, beträgt aber nur rund 780 000. Dies bedeutet, daß nicht mehr als 8,7 % aller in der Industrie tätigen Arbeitnehmer Betrieben angehören, in denen Arbeitsdirektoren eingesetzt sind.³⁾ Das erscheint außerordentlich wenig und muß für alle die überraschend wirken, die den Arbeitsdirektor als Träger einer allgemeinen modernen wirtschaftspolitischen Idee betrachten wollen.⁴⁾ Der Arbeitsdirektor ist eine Institution in der Montanindustrie und vorläufig jedenfalls noch nirgends anders.

2. Die betriebliche Praxis des Arbeitsdirektors

Besonders wichtig für die Frage der praktischen Bewährung der Institution ist es, einen wenn im Rahmen dieser Arbeit auch nur skizzenhaften Einblick in den praktischen Ablauf der Tätigkeit des Arbeitsdirektors zu gewinnen. Dabei soll nicht von den allgemeinen direktorialen Aufgaben gesprochen werden, die dem Arbeitsdirektor ebenso wie seinen beiden kaufmännischen und technischen Kollegen als gleichberechtigtem Mitglied im Vertretungsorgan obliegen. Sie wur-

1) Nach der letzten Untersuchung v. Blume, Zwischenbilanz d. Mitbestimmung S. 284, gab es 96 Arbeitsdirektoren.

2) Vgl. Neuloh, Der neue Betriebsstil S. 165; Seidel, GMH 60/598 ff.

3) Jungbluth, Stellung der Arbeitnehmer in der modernen Wirtschaftspolitik S. 136; nach einer Feststellung von Nitschke, Süddeutsche Zeitung Nr. 148 vom 22. 6. 1961 S. 6, unterliegen z. Zt. 84 Unternehmen dem MitbG., davon 5 auf Grund des MBergG. und 3 Gesellschaften dem MBergG.; 43 von ihnen sind Unternehmen des Steinkohlenbergbaus; nach Blume, Zwischenbilanz der Mitbest. S. 281, handelt es sich bei diesen 87 mitbestimmten Unternehmen um 68 AGs., 10 bergt. Gew., 9 GmbHs. Siehe ferner die von Blume, a. a. O. unter verschiedenen Gesichtspunkten erstellten Tabellen über die Unternehmen im Montanbereich (S. 280-282) sowie die Anzahl der Beschäftigten (S. 282-284) und das Grundkapital der mitbestimmten AGs (S. 56, 286, 287).

4) So Jungbluth, a. a. O. S. 135; vgl. ferner Nitschke, Süddeutsche Zeitung Nr. 60 v. 11./12. 3. 1961 S. 4.

den im rechtlichen Teil ausführlich behandelt.⁵⁾ Vielmehr sollen hier nur jene Tätigkeiten umrissen werden, die dem Arbeitsdirektor speziell in dem ihm zugewiesenen Ressort anfallen und die ihn als solchen kennzeichnen. Hierüber mag ein im Rahmen des Geschäftsverteilungsplanes eines Hüttenwerks festgelegter Organisationsplan des Bereiches "Arbeitsdirektor" ersten Aufschluß geben.⁶⁾

Wie sich bereits aus diesem Organisationsplan ersehen läßt, stellt sich die Aufgabe des Arbeitsdirektors allgemein betrachtet nach der sozialen Bestgestaltung des Unternehmens, nach der "Soziabilität des sozialen Prinzips", wie es Pirker bezeichnet.⁷⁾ Dies bedeutet, daß das Ressort des Arbeitsdirektors zwei Aufgabenkreise umfaßt, nämlich einmal den Forderungen des Betriebs an den arbeitenden Menschen und zum anderen den Forderungen des Arbeitenden an den Betrieb in optimaler Weise gerecht zu werden. Daraus folgt zunächst deutlich, daß der spezielle Aufgabenbereich des Arbeitsdirektors sich keineswegs in der Ausgestaltung und Förderung der Arbeitnehmerbelange von deren Interessenstandpunkt aus erschöpft, wie es sich schon bei den Rechtsausführungen gezeigt hat,⁸⁾ sondern daß in gleichem Maße seine Aufgabe darin liegt, bei der Bestgestaltung des Unternehmens vom sozialen Sektor her gesehen mitzuwirken.⁹⁾ Dies entspricht der heutigen Erkenntnis darüber, daß die Leistungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit der Unternehmen nicht mehr allein von der Rationalisierung auf technischem und kaufmännischem Gebiet abhängig ist, sondern daß dafür der soziale Sektor im Betrieb in gleicher Weise wesentlich geworden ist.¹⁰⁾

Daraus also wird ersichtlich, daß der Aufgabenbereich des Arbeitsdirektors von den zwei Komponenten gekennzeichnet und abgesteckt wird, nämlich auf der einen Seite die Rentabilität und Wirtschaftlichkeit des Unternehmens durch Rationalisierung des Produktionsfaktors Arbeit zu fördern und auf der anderen Seite dafür zu sorgen, daß an den hierdurch erzielten Fortschritten des Unternehmens die Arbeitnehmerschaft Anteil erhält.¹¹⁾ So wird die Tätigkeit des Arbeitsdirek-

5) S. 152 ff (156 ff).

6) wiedergegeben auf der folgenden Seite der Arbeit; entnommen aus Arbeitsdirektor und Betrieb S. 24 von Jungbluth.

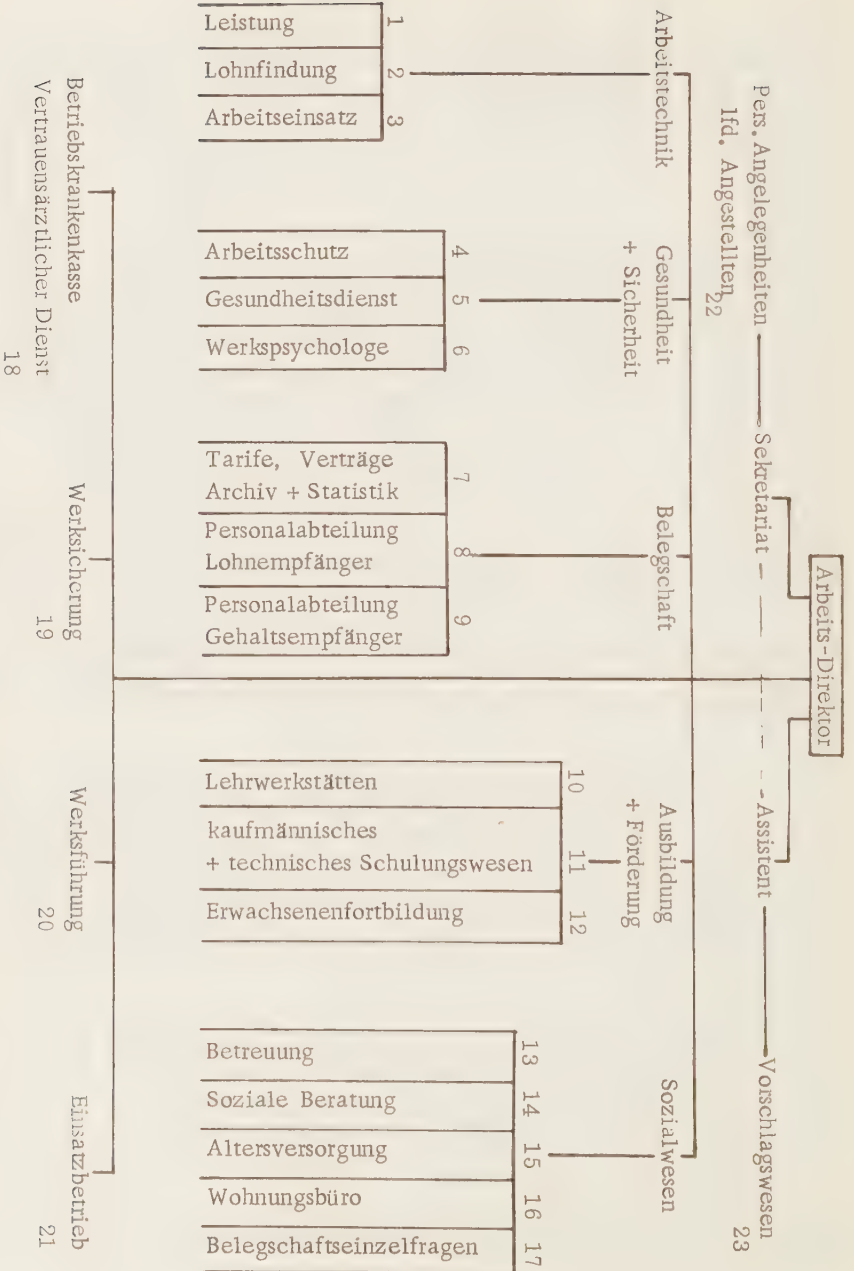
7) Arbeiter, Management, Mitbestimmung S. 419.

8) S. 155.

9) Siehe auch Voigt, a. a. O. S. 210.

10) Vgl. statt vieler Neuloh, a. a. O. S. 21.

11) Vgl. Jungbluth, Stellung der Arbeitnehmer in der modernen Wirtschaftspolitik S. 139, 140.



tors unter Abwägung dieser zwei Interessenkomplexe bestimmt. Dies besagt mit anderen Worten, seine Funktion liegt darin, die sozialen Belange im Betrieb ausdrücklicher als bisher zu erkennen und zu erfassen und die natürlichen Interessengegensätze zwischen Unternehmertum und Arbeitnehmerschaft zu einer Synthese zu bringen, das heißt schließlich nichts anderes als auf rationaler Basis zum Wohl des Unternehmens und der Belegschaft einen Interessenausgleich, eine Einheit zwischen den beiderseitigen Belangen zu schaffen.

Dieser allgemeinen Aufgabenstellung des Arbeitsdirektors entspricht seine im einzelnen ausgestaltete Tätigkeit. Das bedeutet, daß vor jeder betrieblichen Entscheidung, sei es durch den Arbeitsdirektor allein oder mit ihm, die Frage geklärt werden muß, wie und wie weit Belange der Belegschaft betroffen sind und wie sie eingeplant werden müssen und zwar in der Weise, daß stets die wechselseitigen Ansprüche der Unternehmensleitung und der Belegschaft gegeneinander abgewogen werden.¹²⁾

So gehört es auf dem Gebiete des Personalwesens¹³⁾ insbesondere zu seinen Ressortaufgaben, die Voraussetzungen für die Bestleistung der Arbeitnehmer und gleichzeitig für die optimale Gestaltung der Arbeitsbedingungen zugunsten der Arbeitnehmer zu schaffen. Hierher gehört zunächst, daß der Arbeitsdirektor die Einstellung von Lehrlingen und Arbeitern regelt und überwacht, daß er Maßnahmen auf dem Gebiet des Lohnwesens und der allgemeinen Arbeitsbedingungen entwirft, vorbereitet und zur Durchführung bringen läßt. Dazu kommt, daß er auf dem Sektor der weiteren beruflichen Ausbildung sowie der kulturellen Förderung der Belegschaftsmitglieder tätig werden muß. Und ebenso gehört die Ausgestaltung des Sozialwesens,¹⁴⁾ z. B. persönliche Betreuung und soziale Beratung, die Altersversorgung, die Schaffung betrieblicher und außerbetrieblicher Einrichtungen zu seinem Pflichtenkreis.

3. Die Vorbildung der bisher eingesetzten Arbeitsdirektoren

Schließlich ist für die Frage, wie die rechtliche Institution des Arbeitsdirektors in der Praxis funktioniert, auch von Interesse, zu wissen, welche Persönlichkeiten die Posten bisher eingenommen haben. Nach einer von Neuloh¹⁵⁾

12) Neuloh, a. a. O. S. 56; vgl. auch Voigt, a. a. O. S. 210, 230.

13) Vgl. i. e. hierzu Martin, a. a. O. S. 63-83.

14) Vgl. i. e. hierzu Martin, a. a. O. S. 83-96.

15) a. a. O. S. 156; vgl. ferner die Untersuchungen über die schulische Vorbildung der Arbeitsdirektoren von Neuloh, a. a. O. S. 160; die von Seidel, GMH 60/598 ff zusammengefaßten Materialien zur Soziologie der Arbeits-

aufgestellten Übersicht über die Berufsstellungen der etwa 100 Arbeitsdirektoren, die sie unmittelbar vor Übernahme ihrer Tätigkeit als Arbeitsdirektoren innehatten, ergibt sich dabei folgendes Bild:

1. Facharbeiter (Walzer, Walzendreher, Dreher, Bergmann, Hauer, Vorarbeiter, Grubenkontrollleur)	16
2. Angestellte (kaufmännische und technische Angestellte ohne Führungsfunktionen, Magazinverwalter, kfm. Rechnungsführer)	5
3. Angestellte und Techniker in mittlerer und gehobener Stellung (Industriemeister, Gruben-, Maschinen-, Revier-, Abteilungs- und Fahrsteiger, Abteilungsleiter im Betrieb, Ingenieur, Bürovorsteher, Chemotechniker)	24
4. Beamte der mittleren und gehobenen Laufbahn (Bergrevierinspektor, Abteilungsleiter in der Verwaltung, Gedingeinspektor, Vermessungstechniker in der Wasserbauverwaltung)	5
5. Leitende Angestellte und Techniker (Prokurist, Personalchef, Oberingenieur, Trennhänder, Geschäftsführer, Obersteiger, Betriebsführer, Assistent und Direktor)	21
6. Beamte der höheren Laufbahn und Wissenschaftler (Dipl.-Handelslehrer, Regierungsrat, Oberregierungsrat, wissenschaftlicher Dezernent bei der Bundesbahn, wissenschaftlicher Mitarbeiter des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften, Abt.-Leiter im Ministerium, Regierungsdirektor, Vizepräsident des Landesarbeitsamtes, Minister)	11
7. Freie Berufe (selbständiger Industriekaufmann, Redakteur, Verlagsleiter)	7
8. Gewerkschaftssekretäre	6
9. Ohne Angabe	1

Diese Übersicht über die frühere Berufstätigkeit der Arbeitsdirektoren macht deutlich, daß die an sich naheliegende Vermutung und auch in der Öffentlichkeit häufig gehörte Ansicht¹⁶⁾ unzutreffend ist, daß es eine bevorzugte Voraus-

direktoren; die von Blume, Zwischenbilanz der Mitbestimmung S.144, 145 auf Grund einer Befragung erfaßten Daten aus den Lebensläufen der Arbeitsdirektoren; die Untersuchungen und Folgerungen über den Erlebnishorizont, den beruflichen Werdegang, frühere Tätigkeit und Alter der Arbeitsdirektoren bei Voigt, a. a. O. S. 212-221.

16) Neuloh, a. a. O. S. 157.

setzung für die Bestellung zum Arbeitsdirektor ist, wenn er aus Arbeiterkreisen kommt oder in der Gewerkschaft hauptberuflich tätig war. Das Ergebnis der Untersuchung zeigt, daß nicht einmal 17 % der eingesetzten Arbeitsdirektoren Arbeiter und nur knapp 6 % der Arbeitsdirektoren hauptamtlich in der Gewerkschaft tätig waren. Diese Feststellung erscheint insofern bemerkenswert, als darin ein Zeichen dafür gesehen werden kann, daß die Besetzung des Postens des Arbeitsdirektors weniger bestimmt wird von außerbetrieblichen, gewerkschaftspolitischen Interessen her, als vielmehr offenbar vorwiegend von sachlichen und persönlichen Voraussetzungen des einzelnen zu bestellenden Arbeitsdirektors.¹⁷⁾

II. Kritik an der Institution des Arbeitsdirektors

Mit den eben gemachten Ausführungen wurde ein allgemeines Bild über die praktische Bedeutung und Funktion des Arbeitsdirektors in der Gesamtwirtschaft und in den Einzelbetrieben vermittelt. Hieraus allein nun lassen sich noch keine genügenden Anhaltspunkte für eine Beurteilung über die praktische Bewährung der rechtlichen Institution finden. Sie sind nur eine Voraussetzung hierfür und müssen zusammen betrachtet werden mit Untersuchungen darüber, was die Institution de facto im Ergebnis an Neuem gebracht und erreicht hat und inwieweit sich in der Praxis eventuell Konflikte gezeigt haben. Dies soll durch die Darlegung der Kritiken, die an der Institution des Arbeitsdirektors geübt werden, geschehen. Denn im Rahmen dieser Arbeit ist es nicht möglich, den Arbeitsdirektor sozialpolitisch und -rechtlich systematisch zu beleuchten; auf der anderen Seite erscheinen aber gerade die Kritiken an der Praxis des Arbeitsdirektors dazu geeignet, Aufschluß darüber zu geben, inwieweit seine Einführung einen Fortschritt in dem sozialen Streben der Arbeitnehmerschaft bedeutet und worin möglicherweise Schwierigkeiten und ungelöste Probleme liegen können.

Betrachtet man nun die kritischen Äußerungen über die Institution des Arbeitsdirektors, wie sie von den verschiedenen Kreisen ausgesprochen worden sind, so ergibt sich zunächst ganz allgemein folgendes:

Seine Einführung wird grundsätzlich sowohl von der Arbeitgeberseite¹⁸⁾ wie auch von der Betriebsbelegschaft¹⁹⁾ positiv beurteilt und ebenso von den Arbeits-

17) Vgl. zu der Auswertung der Übersicht i. e. Neuloh, a. a. O. S. 157 ff.

18) Siehe i. e. S. 198 ff.

19) Siehe i. e. S. 198 ff.

direktoren selbst.²⁰⁾ Lediglich die Gewerkschaften²¹⁾ sehen in der Einrichtung einen mißlungenen Versuch in dem Streben nach Mitbestimmung. Im einzelnen allerdings sind die Kritiken über die Bewährung des Arbeitsdirektors keineswegs einheitlich.

1. Kritik der Arbeitgeberseite

In der Literatur sind die Beurteilungen über die Arbeitsdirektoren von Arbeitgeberseite, d. h. also von den Kapitaleignern oder technischen und kaufmännischen Mitgliedern im Vertretungsorgan, verhältnismäßig spärlich.²²⁾ Man kann nur in Gesprächen mit solchen Vertretern der Montanindustrie erfahren, daß eine gute Zusammenarbeit mit den Arbeitsdirektoren möglich ist, soweit nicht personelle Fehlgriffe bei der Wahl der Einzelperson gemacht worden sind.²³⁾ Da Schwierigkeiten meist nur in diesem Falle auftreten, bemühen sich die Vertreter der Anteilseigner im Aufsichtsrat, einen solchen Fehler durch wesentliche Einflußnahme auf die Bestellung der Arbeitsdirektoren zu verhindern. Praktisch spielt sich das dann oft so ab, daß die Vertreter der Kapitaleseite im Aufsichtsrat eine von den Arbeitnehmervertretern dort vorgeschlagene Person ablehnen, wenn sie von dieser Schwierigkeiten befürchten zu müssen glauben. Da die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat aber sehr wohl wissen, daß der Arbeitsdirektor mit den anderen Direktoren in engem Einvernehmen zusammenarbeiten muß, wenn er etwas erreichen will, weil er ja bei Abstimmungen in der Minderheit ist, sind

20) Siehe i. e. S. 202 ff.

21) Siehe i. e. S. 204 ff.

22) Repräsentative Befragungen liegen noch nicht vor; Duvernell, Zwischenbilanz d. Mitbestimmung S. 308; nur einige Äußerungen der Kapitaleseite zur Mitbest. allgem. finden sich in der Literatur; so z. B. zitiert Koch, Stellung der Arbeitnehmer in der modernen Wirtschaftspolitik S. 129, 130, die Ansichten von zwei AR-Vorsitzenden, die in der Mitbestimmung einen echten Erfolg sehen, der sich in der Zukunft bewähren kann, sofern sich die Sozialpartner zu einer loyalen Zusammenarbeit bemühen; die gleiche Ansicht erfuhr Mc Pherson, Wege zum sozialen Frieden S. 80; vgl. aber auch die von Horné, der beklagte Sieg S. 65, 66, wiedergegebene kritische Ansicht eines Vorstandsmitgliedes über die Stellg. d. Arbeitsdirektors; ferner einige Einzelstimmen, wiedergegeben von Blumenthal, die Mitbestimmung in der deutschen Stahlindustrie S. 62, 65, 66, 72, 73, 83, 84, die sich jedoch mehr auf die Mitbest. als solche beziehen und nicht so sehr auf die Arbeitsdirektoren.

23) Ähnlich wohl Duvernell, Zwischenbilanz d. Mitbest. S. 309, 310, wenn er feststellt, daß alle befragten techn. und kfm. Direktoren geäußert hätten, daß die Mitbestimmung in ihren Unternehmen klappt.

sie, wenn auch widerstrebend, zu Verhandlungen über die Personalwahl bereit und es kommt so schließlich häufig dazu, daß der zu wählende Arbeitsdirektor dann unter formeller Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen praktisch auf Vorschlag der Vertreter der Kapitalseite in seine Stellung berufen wird.²⁴⁾

Dieses Bestreben der Arbeitgeberseite erklärt sich u. a. dadurch, daß sie sich mit der Institution des Arbeitsdirektors nicht nur abgefunden hat, sondern daran gegangen ist, sie positiv im Interesse der Unternehmen auszubauen, nämlich, wie bereits dargelegt wurde,²⁵⁾ auf Grund der Erkenntnis, daß die Rationalisierung der sozialen betrieblichen Belange zur Bestgestaltung des Unternehmens heute ebenso wichtig ist wie die der technischen und wirtschaftlichen Fragen.

Einen weiteren Vorzug der Institution des Arbeitsdirektors wie auch der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sieht die Arbeitgeberseite darin, daß durch ihre Beteiligung an der Unternehmensleitung nunmehr ein Vorwurf der Gewerkschaften, daß sie, die Arbeitgeber, zu sehr die Unternehmensinteressen vertreten würden, nicht mehr gerechtfertigt sei, weil an den Entscheidungen jeweils die Arbeitsdirektoren und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat als die sog. Mitbestimmungsträger mitwirken.²⁶⁾

2. Kritik der Belegschaftsmitglieder

Darüber, wie die Mitglieder der Betriebsbelegschaft über die Institution und Person des Arbeitsdirektors denken, hat Neuloh eingehende Untersuchungen angestellt.²⁷⁾ Die Befragung einer Belegschaft in einem Betrieb der Montanindustrie über die Funktion des Arbeitsdirektors, d. h. ob er als Vertreter der Werkleitung oder der Arbeitnehmer auftrete, ergab folgendes Ergebnis:²⁸⁾

24) Vgl. Seidel, GMH 60/193 ff. (insbes. 201).

25) S. 193.

26) Vgl. Nitschke, Süddeutsche Zeitung Nr. 60, 11./12.3.1961 S. 4; ders., Badische Zeitung Nr. 74, 29.3.1961.

27) S. 3;

vgl. auch die Ansichten von Arbeitsdirektoren, BR.- u. AR.-Mitgliedern über die Kontakte des Arbeitsdirektors zur Belegschaft auf Grund einer Befragung von Blume, Zwischenbilanz d. Mitbest. S. 132 ff; ferner über die Zusammenarbeit zwischen Arbeitsdirektor und den An-Vertretern im AR sowie dem Betriebsrat Voigt, a. a. O. S. 362, 368 ff, 429 ff, 437, 442.

28) Neuloh, a. a. O. S. 153.

Vertreter der Arbeitnehmer	64 %
Vertreter der Werksleitung	6 %
von beiden	21 %
ohne Meinung	9 %

Bei einer Befragung, welche Aufgaben der Arbeitsdirektor hat, lauteten die Antworten folgendermaßen:²⁹⁾

1. Schlichter der Werksleitung in sozialen und persönlichen Fragen	45,6 %
2. Vertreter der Arbeitnehmerschaft	18,8 %
3. Vertreter des Arbeiters unter Berücksichtigung der Werksbelange	3,6 %
4. Soziale, technische und kaufmännische Aufgaben	3,8 %
5. Kaufmännische und technische Aufgaben	2,7 %
6. Sonstige	8,9 %
7. Unbekannt	13,4 %
8. Ohne Stellungnahme	2,3 %

Wie sich bereits aus diesen Übersichten entnehmen läßt und was Einzelkritiken von Arbeitnehmern bestätigen,³⁰⁾ sehen die Arbeitnehmer im Betrieb sehr wohl,

29) Neuloh, a. a. O. S. 154.

30) Vgl. die Einzelkritiken der Arbeitnehmer über den Arbeitsdirektor auf Grund einer Befragung in einem Hüttenwerk bei Neuloh, a. a. O. S. 86-106, sowie die von Neuloh gezogenen Folgerungen hieraus, a. a. O. S. 108; einige Kritiken verschiedener Arbeitnehmer seien hier wiedergegeben: Ein Maschinist meinte, er habe den Arbeitsdirektor noch nicht gesehen, dieser sei aber sehr sozial eingestellt. Ein Hilfsarbeiter äußerte sich dahin, daß der Arbeitsdirektor keine Zeit habe, um in den Betrieb zu kommen. "Er muß aufpassen, daß der Betrieb rentabel bleibt und muß zusehen, daß wir zu unserem Recht kommen." (S. 90) Nach der Ansicht eines Konverterman-nes hat der Arbeitsdirektor einen besonders schweren Posten; da er auf 2 Schultern tragen muß, kann er es nicht jedem recht machen. (S. 92) Ein Hallenaufscher meinte, er kenne den Arbeitsdirektor sehr gut, er habe schon oft mit ihm gesprochen. Er sagte, "wir wollen uns gar nichts weiß machen, er hat schon viel für uns getan. In unserem Werk hat er schwere Differenzen beigelegt. Das Menschliche hat sich fruchtbar verbessert." (S. 94) Ein Schmelzer vertrat die Meinung, der Arbeitsdirektor hat eine Zwischenstellung zw. Belegschaft u. Direktion, um das Gleichgewicht zw. Arbeitnehmern und Werksleitung herzustellen. Wenn der Arbeitsdirektor das nicht tun würde, stünde es schlecht um die Arbeiter, denn der Betriebsrat leistet nach seiner Meinung nicht viel. (S. 95)

daß der Arbeitsdirektor eine schwierige Stellung in der Unternehmensleitung hat. Denn er soll auf der einen Seite als Vertretungsmitglied die Interessen des Betriebs wahren, wie es seine rechtliche Stellung vorschreibt. Zum anderen soll er sich für die Belegschaft als solche einsetzen, soll darüber hinaus Sorge für jeden einzelnen Betriebsangehörigen tragen, bis hin zur Behebung außerbetrieblicher und familiärer Nöte.³¹⁾

Als Person ist der Arbeitsdirektor im allgemeinen im Betrieb sehr angesehen. Die Arbeiter halten dafür, daß viele der sozialen Einrichtungen, die in den letzten zehn Jahren in den Betrieben geschaffen worden sind, der Initiative und der Durchschlagskraft des jeweiligen Arbeitsdirektors und somit wohl letzten Endes der Institution zu danken sind.³²⁾

Gegenüber dieser Bejahung des Arbeitsdirektors fehlt es natürlich nicht an Kritik, daß es dem einzelnen Arbeiter nicht immer gelingt, zum Arbeitsdirektor vorzudringen und die Erfüllung oder auch nur Anhörung seiner Wünsche zu erreichen.³³⁾ Meist liegt es daran, daß der Arbeitsdirektor persönlich überlastet ist, um immer für jeden bereit stehen zu können. Dies ist aber nicht eine Kritik an der Institution des Arbeitsdirektors, sondern an der Organisation seines Ressorts, das vielerseits noch nicht optimal ausgebaut werden konnte.³⁴⁾

Eine etwas andere Einstellung als die Arbeiter haben allerdings die zwischen diesen und der Direktion stehenden mittleren Betriebsangestellten. Sie sind dem Arbeitsdirektor gegenüber zum Teil skeptisch und negativ eingestellt. Sie haben das Empfinden, daß er in erster Linie für die Arbeiter und nicht für sie

31) S. 195.

32) Vgl. die in Anm. 30 zit. Kritiken, insbes. Neuloh, a.a.O. S. 94, 108.

33) Siehe die Kritiken der Arbeitnehmer bei Neuloh, a.a.O. S. 86-89, 93, 95-97; so sagte z. B. ein Arbeiter, er habe den Arbeitsdirektor noch nicht gesehen. Es sei schwer, bis zu ihm vorzudringen. Ein anderer meinte, es könnte nicht verkehrt sein, wenn er mal in den Betrieb käme. Andere erklärten, auch der Arbeitsdirektor sollte häufiger in den Betrieb kommen, damit ihn jeder wenigstens einmal kennen lernen würde und damit die Arbeit richtig eingeschätzt würde. Nach der Ansicht eines Schmelzers ist der Arbeitsdirektor mit Arbeit so überlastet, daß er viel zu wenig Zeit hat, sich um die Leute zu kümmern.

34) Dies zeigen besonders die Untersuchungen von Blume, Zwischenbilanz d. Mitbest., über die Erstellung eines Geschäftsverteilungsplanes (S. 97 ff) und die Mitarbeiter d. Arbeitsdirektors (S. 118 ff).
vgl. Pirker, a.a.O. S. 418.

da sei.³⁵⁾ Dies versteht sich daraus, daß für jene Zwischenstufe der Arbeitsdirektor nun ein kritischeres Kontrollorgan ist als die technischen und kaufmännischen Direktoren, die bisher die sozialen Belange mitverwalteten. Denn der Arbeitsdirektor ist letzte und höchste Beschwerdeinstanz für jeden Arbeiter, der durch eine Anordnung eines mittleren Vorgesetzten betroffen ist. Da die Entscheidung des Arbeitsdirektors bei Beschwerden nunmehr oft in erster Linie, zumindest immer mit dabei, soziale Gesichtspunkte berücksichtigen wird, ist die Machtstellung dieses Personenkreises eingeschränkt.

3. Stellungnahmen der Arbeitsdirektoren selbst

Sehr wichtig scheint das zu sein, was die Arbeitsdirektoren selbst sowohl über die Institution als solche wie über die praktische Ausübung der ihnen übertragenen Aufgaben sagen. Das Hervorstechendste ist dabei, daß die Arbeitsdirektoren sich darüber klar sind, daß sie eindeutig Arbeitgeberfunktionen auszuüben haben.³⁶⁾ Dieser allgemeine Gesichtspunkt wird nun modifiziert durch die besonderen Aufgaben, die ihnen im Vertretungsorgan obliegen. Der Tatsache, daß sie in ihrer Einsetzung von den Gewerkschaften abhängig sind, bleiben sie sich zwar durchgehend bewußt.³⁷⁾ Aber wie das Gesetz nicht vorschreibt, daß der Arbeitsdirektor ein Angehöriger der Gewerkschaft sein muß, sondern nur vom Vertrauen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat getragen sein muß, so fühlt sich der Arbeitsdirektor auch nicht als Exponent der Gewerkschaften in der Unternehmensleitung und er empfindet keinen Loyalitätskonflikt.³⁸⁾ Ein Arbeitsdirektor formulierte diese Tatsache einmal so, daß die Arbeitsdirektoren (ebenso wie die Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat) keineswegs Funktionsträger der Gewerkschaften seien, sondern Ideenträger derselben.³⁹⁾ Jungbluth, ein profilierter Arbeitsdirektor,⁴⁰⁾ spricht davon,⁴¹⁾ daß es keine

35) Vgl. Neuloh, a.a.O. S. 109 ff.

36) Vgl. die Einzelkritiken von Arbeitsdirektoren auf Grund einer Befragung von Horné, a.a.O. S.112, 116, 121; Blume, Zwischenbilanz d. Mitbest. S. 235.

37) Vgl. Horné, a.a.O. S.112, 115, 122; Blume, a.a.O. S.175.

38) Vgl. die Kritiken bei Horné, a.a.O. S.116, 117, 118, 129; Jungbluth, Stellg. der Arbeitnehmer in der modernen Wirtschaftspolitik S.140; Koch, ebenda S.124; Blume, a.a.O. S.175.

39) Der Ausspruch stammt von dem verst. Arbeitsdirektor Skreiny, zit. von Jungbluth, a.a.O. S.138; vgl. ferner Horné, a.a.O. S.118.

40) Er ist Arbeitsdirektor der Hüttenwerke Salzgitter AG., siehe Jungbluth, Stellg. d. Arbeitnehmer in der modernen Wirtschaftspolitik S. 8.

41) Stellg. d. Arbeitnehmer in der modernen Wirtschaftspolitik S.139, 140.

schönere Berufung gäbe, als den beiderseits bestehenden Anliegen nachzukommen, nämlich dem Anspruch der Unternehmensleitung auf bestmögliche Leistung unter gleichzeitiger Einordnung in die Betriebsregeln einerseits, zum anderen dem Anspruch der Arbeitnehmer auf den bestmöglichen Lohn, auf Schaffung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten, sowie auf eine gewisse persönliche Fürsorge. Das Wirken des Arbeitsdirektors ginge somit dahin, einen gerechten Ausgleich dieser beiden Tendenzen herbeizuführen.⁴²⁾ Dabei müsse der Arbeitsdirektor die wirtschaftliche Festigkeit des Unternehmens zugleich mit dem wohlverstandenen Interesse der Arbeit schaffenden Menschen im Auge behalten, oder anders gesagt: Das Wohlergehen des Unternehmens und die Existenzsicherung der Belegschaftsangehörigen sind von ihm zu einer Synthese zu bringen. Damit, so sagt Jungbluth, verlöre das Gerede von den zwei Seelen in der Brust des Arbeitsdirektors seinen Sinn. Ein anderer Arbeitsdirektor, Koch,⁴³⁾ wendet sich auch dagegen, daß man eine besondere Problematik bezüglich der Institution mit dem Loyalitätskonflikt konstruiert.⁴⁴⁾

Worauf die Arbeitsdirektoren verschiedentlich hinweisen,⁴⁵⁾ ist die Tatsache, daß sie allein im Vertretungsorgan mindestens zwei, in der Regel sogar mehr, anderen Direktoren gegenüberstehen und von diesen leicht jederzeit überstimmt werden können, wenn sie Anträge und Vorschläge auf sozialem Gebiet einbringen, die den Unternehmensvertretern nicht genehm sind. Dies erschwere ihre Arbeit auf dem Sozialektor. Im Ganzen erfordere es sehr viel praktisches Geschick, das in der Unternehmensleitung durchzusetzen, was ihnen als soziale Aufgabe zu realisieren notwendig erscheine.⁴⁶⁾

42) Ähnlich äußerte sich ein Arbeitsdirektor auf Grund einer Befragung von Blume, Zwischenbilanz der Mitbestimmung S. 183.

43) Er ist Arbeitsdirektor der Dortmunder Hoesch-Werke AG., siehe Jungbluth, Stellung der Arbeitnehmer in der modernen Wirtschaftspolitik S. 8.

44) Bei Jungbluth, Stellung der Arbeitnehmer in der modernen Wirtschaftspolitik S. 124, 125; er sagt, daß man auch bei einem protestantischen Kultusminister nicht von einem Loyalitätskonflikt sprechen würde, wenn er Angelegenheiten des katholischen Volksteils seines Landes zu betreuen habe. Man könnte auch bei einem solchen Kultusminister nicht von einem Mann mit zwei Seelen sprechen.

45) Vgl. Jungbluth, Stellung der Arbeitnehmer in der modernen Wirtschaftspolitik S. 137; Horné, a. a. O. S. 59, 60, 64, 65; Blume, Zwischenbilanz der Mitbestimmung S. 233.

46) Vgl. Horné, a. a. O. S. 66-69; Seidel GMH 60/193 ff; aus diesen Gründen wird eine Stärkung der Position des Arbeitsdirektors gefordert, vor allem

In diesem Zusammenhang sind bei den Arbeitsdirektoren wiederholt Klagen darüber laut geworden, daß die Gewerkschaften ihnen keine oder zumindest zu wenig Stütze und Rückhalt gewähren.⁴⁷⁾ Diese würden es häufig an einem engen Kontakt mit den Arbeitsdirektoren fehlen lassen. Auf der anderen Seite aber würden die Unternehmensvertreter sie nicht voll als zu ihnen gehörig ansehen,⁴⁸⁾ weil sie befürchteten, daß die Arbeitsdirektoren von den Gewerkschaften beeinflußt würden. Daher würden sie leicht isoliert in der Unternehmensleitung stehen und gleichsam zwischen zwei Stühlen sitzen. Mit Ausnahme einiger sehr starker Persönlichkeiten ist dies auch allgemeine Meinung bei den Arbeitsdirektoren, daß sie in der Praxis weder zu der einen noch zu der anderen Seite ganz gerechnet werden. Diese sog. Zwitterstellung der Arbeitsdirektoren erscheint, soweit man die Äußerungen in Literatur und Gesprächen ansieht, aus der Sicht der Arbeitsdirektoren als deren zentrales Problem. Ob und wie weit diese Meinung der Arbeitsdirektoren als eine echte Kritik an der vom Gesetz eingeführten und umrissenen Institution des Arbeitsdirektors begründet ist, soll nachher untersucht werden.⁴⁹⁾

4. Kritik der Gewerkschaften

Offizielle Äußerungen der Gewerkschaften liegen, soweit überblickbar, nicht vor. Innerhin finden sich aber in der Literatur Angaben über die Ansicht von Gewerkschaftsangehörigen zur Institution des Arbeitsdirektors. Danach ist die Kritik, die von Gewerkschaftsseite an den Arbeitsdirektoren geübt wird, ausgesprochen negativ.⁵⁰⁾

durch bessere Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft, durch bessere Auswahl der Arbeitsdirektoren, z. T. durch paritätische Besetzung der Vertretungsorgane. Vgl. insoweit die Einzelansichten der Arbeitsdirektoren, BR- u. AR-Mitglieder, zit. von Blume, Zwischenbilanz d. Mitbestimmung S. 233, 239, 241, 245.

47) Vgl. Homé, a. a. O. S. 115, 119; die von Blume, a. a. O. S. 174, 235, 272 wiedergegebenen Einzelansichten von Arbeitsdirektoren auf Grund einer Befragung.

48) Siehe die Einzelansicht eines Arbeitsdirektors, zit. von Blume, a. a. O. S. 174. 49) S. 211 ff.

50) Vgl. Hinkel, Wege zum sozialen Frieden S. 42, 52, 53. Ferner Voigt, a. a. O. S. 503; die Einzelkritiken von Gewerkschaftsangehörigen auf Grund einer Befragung durch Homé, a. a. O. S. 61, 62, 65, 70, 107, 116, 118, 128-137; ob die dort wiedergegebenen Meinungen repräsentativ sind für die Ansicht der Gewerkschaften erscheint allerdings zweifelhaft; vgl. insoweit die kritischen Äußerungen zu dem Buch von Radke, der Gewerkschafter 1959 Nr. 6 S. 23, 25, Nr. 9 S. 29, sowie von Schneider, der Gewerkschafter 1959 Nr. 8 S. 36.

Wie bereits erwähnt wurde,⁵¹⁾ erblicken die Gewerkschaften in der Institution des Arbeitsdirektors den gescheiterten Versuch, die Arbeitnehmerschaft zu einer echten Mitbestimmung in den Unternehmen zu bringen. Stattdessen hätte das Gesetz den Arbeitsdirektor so konstituiert, daß er als Arbeitnehmervertreter Arbeitgeberinteressen wahrzunehmen habe.⁵²⁾ Praktisch wäre er nichts anderes als ein Personalchef, der Sitz und Stimme im Vertretungsorgan hat, der sich aber den starken Kapitalinteressen in der Unternehmensleitung beugen müsse. Die Gewerkschaften werfen den Arbeitsdirektoren zum Teil sogar vor, daß sie mit einem hohen Monatsgehalt von mehreren 1000. -- DM bezahlt und in eine angenehme soziale Stellung hineingewachsen vergessen würden, woher sie gekommen seien. Die Arbeitsdirektoren würden um dieses ihres so gewonnenen hohen Lebensstandards willen bereit sein, von einem Kampf um soziale Fortschritte in den Betrieben abzulassen, ja sie würden ihn nur markieren. Trotzdem bestehen die Gewerkschaften auch heute noch auf ihren früheren Forderungen, daß die Vertretung des Produktionsfaktors Arbeit neben dem Produktionsfaktor Kapital paritätisch im Vertretungsorgan eingesetzt wird;⁵³⁾ das würde bedeuten, daß bei einem Vorstand, in dem z.B. zwei kaufmännische und zwei technische Direktoren sitzen, 4 Arbeitsdirektoren vorhanden sein müßten.

Ein weiterer Kritikpunkt der Gewerkschaften ist der, daß durch die vom Gesetz normierte Arbeitgeberstellung des Arbeitsdirektors die Solidarität der Arbeitnehmerschaft gestört werde.⁵⁴⁾ Der Arbeitsdirektor würde zwangsläufig dazu gedrängt, betriebsegoistische Entscheidungen zu unterstützen, d.h. er würde den Betriebssyndikalismus stärken und damit die allgemeine Gruppenzugehörigkeit der Arbeitnehmerschaft schwächen und die Positionen der Gewerkschaften gefährden. Das tut er nach Ansicht der Gewerkschaften auch dann, wenn er soziale Einrichtungen in dem Betrieb, in dessen Vertretungsorgan er als Direktor sitzt, durchführen läßt, wenn diese Einrichtungen nicht der von den Gewerkschaften praktizierten Gesamtpolitik der Arbeitnehmerschaft entsprechen. So würden sich die Arbeitsdirektoren in ihrer Mehrzahl nur für das Wohl der Angehörigen ihres Betriebes einsetzen, ohne die allgemeinen Interessen der von den Gewerkschaften vertretenen Arbeitnehmerschaft überhaupt zum Gegenstand ihrer Arbeit zu machen.

51) S. 198.

52) Siehe Blume, Zwischenbilanz d. Mitbest. S. 111, wo dieser sagt, die Gew. würden oft davon sprechen: Der Arbeitsdirektor würde als Arbeitnehmervertreter Arbeitgeberinteressen wahrnehmen und dies sei eine Verhaltensschizophrenie.

53) Nitschke, Süddeutsche Zeitung Nr. 60, 11./12.3.1961 S. 4; dies fordern auch die Mitbest. Träger, siehe Anm. 46.

54) Vgl. Voigt, a. a. O. S. 503.

Diese Kritik erweckt den Anschein, als wollten die Gewerkschaften den Arbeitsdirektor in gewissem Umfange zur Realisierung allgemeiner wirtschafts-, gesellschafts- und gewerkschaftspolitischer Zwecke benutzen, ohne sich darüber klar zu sein, daß dieser immer nur Direktor in einem Betrieb sein kann.⁵⁵⁾ Doch darüber soll noch später gesprochen werden.⁵⁶⁾

Ferner wird von den Gewerkschaften zum Teil kritisiert, daß die Arbeitsdirektoren, die aus ihren Kreisen hervorgegangen sind, nach ihrer Bestellung zum Arbeitsdirektor weiter Mitglied der Gewerkschaften bleiben.⁵⁷⁾ Dies sei ein innerer Widerspruch. Denn der Arbeitsdirektor sei ja Arbeitgeber und würde z. B. bei Tarifverhandlungen trotz seiner Mitgliedschaft zur Gewerkschaft auf Arbeitgeberseite gegen die Forderungen der Gewerkschaften stimmen.

Die Gewerkschaften geben im übrigen den Vorwurf der Arbeitsdirektoren, daß sie ihnen zu wenig Stütze gewährten, zurück, indem sie behaupten, daß die Arbeitsdirektoren sich nicht um eine Unterstützung durch die Gewerkschaften bemühten, zum Teil nicht einmal mit den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat zusammenarbeiten würden.⁵⁸⁾ Das ginge sogar soweit, daß der Arbeitsdirektor gemeinsam mit den übrigen Vorstandsmitgliedern heftig opponiert, wenn nach Auffassung des Vertretungsorgans der Aufsichtsrat sich mehr in die Zuständigkeit des Vorstandes einmische oder ihn kontrolliere, als das Gesetz es vorschreibt.

Ein Gewerkschaftsfunktionär hat seine Kritik an den Arbeitsdirektoren dahin zusammengefaßt,⁵⁹⁾ daß er sagte: "Die Arbeitsdirektoren sind die Verschleißstelle in der Konstruktion der Mitbestimmung."

55) Eine ähnliche irrige Einstellung über die Funktion des Arbeitsdirektors zeigt sich z. T. auch beim BR. So machte es z. B. ein BR.-Vorsitzender dem Arbeitsdirektor des Werkes zum Vorwurf, daß er sich nicht an einer Protestversammlung der Arbeiter gegen einen für sie nachteiligen Gesetzesentwurf beteiligte, obgleich er doch nach Ansicht der Gew. als Vertreter d. Arbeitnehmer im Vorstand fungieren solle; Bresser, Kölner Stadt-Anzeiger Nr. 81 7.4.1961 S. 5.

56) S. 215 ff.

57) Horné, a. a. O. S. 129, 132; z. T. kritisieren dies auch die Arbeitsdirektoren selbst und die Kapitaleseite, Horné, a. a. O. S. 129-131; zu dieser Frage aus rechtl. Sicht vgl. S. 215 ff.

58) Horné, a. a. O. S. 118, 65; ähnlich ist die von Rump, die Quelle 1961 Nr. 6 S. 256, wiedergegebene Ansicht von Arbeitnehmervertretern im AR.

59) Horné, a. a. O. S. 116.

III. Untersuchung über Leistung und Fehlleistung der Institution des Arbeitsdirektors

1. Betriebliche Leistungen

Wenn man nun auf Grund des vorstehend gewonnenen Einblicks in die Praxis des Arbeitsdirektors und die an ihm geübten Kritiken die Frage aufwirft, welche positiven Leistungen die Einsetzung von Arbeitsdirektoren in den Betrieben der Montanindustrie gebracht hat, die ohne diese Institution nicht geschaffen worden wären, deren eindeutige Ursache also die gesetzliche Einführung des Arbeitsdirektors ist, so begegnet eine klare Antwort hierauf im einzelnen Schwierigkeiten.⁶⁰⁾ Denn es läßt sich im Einzelfall nicht sicher feststellen, ob dieser oder jener soziale Fortschritt ausschließlich auf die Einführung der Institution und das Wirken der Arbeitsdirektoren zurückzuführen ist, oder ob er ohne ihn ebenso eingetreten wäre. Dieses Bedenken mag um so beachtlicher erscheinen, als die Arbeitgeber inzwischen die Notwendigkeit der Rationalisierung der sozialen Belange zur Bestgestaltung des Unternehmens erkannt haben und von sich aus Aufgeschlossenheit gegenüber den Interessen der Arbeitnehmer zeigen. So sind etwa Verbesserungen im Lohnwesen, bei den Arbeitsbedingungen, verbesserte Sozialeinrichtungen schon früher angestrebt und vorgenommen worden und sind in den letzten 10 Jahren nicht nur in der Schwerindustrie eingetreten. Auch in der übrigen Privatwirtschaft sind erhebliche soziale Fortschritte in den letzten Jahren erzielt worden. So lassen sich Verbesserungen der sozialen Einzelleistungen wohl kaum ausschließlich auf die Institution des Arbeitsdirektors zurückführen.⁶¹⁾

Was die Institution aber an Neuem gebracht hat, ist dies, daß durch die Einführung der Arbeitsdirektoren die soziale Durchorganisation zentralisiert und rationalisiert worden ist;⁶²⁾ der Gesamtkomplex soziale Belange wird nunmehr durch die soziale Durchorganisation in gleicher Weise wie die technischen und wirtschaftlichen Fragen rational behandelt und dadurch werden Fehlleistungen und Fehlleitungen von Geldern vermieden. Mit der Schaffung der Institution ist erreicht worden, daß der Faktor Arbeit im Unternehmen nun nicht mehr halb außerhalb des Unternehmens steht als ein irgendwie doch aufzunehmendes oder wieder fallen zu lassendes Material, sondern daß er Organcharakter gewinnt neben dem Kapital und den technischen Einrichtungen und daß der natürliche Ge-

60) Ebenso Voigt, a. a. O. S. 236, 237, 484 ff.

61) Diese Ansicht entspricht der überwiegenden Meinung der befragten Mitbest.-Träger, Blume, Zwischenbilanz der Mitbest. S. 218.

62) Ebenso Pirker, a. a. O. S. 417; vgl. auch Voigt, a. a. O. S. 286, 508.

gensatz von Kapital und Arbeit in der Unternehmensspitze zur Aufhebung gebracht werden soll, mit anderen Worten, daß durch die Institution des Arbeitsdirektors die Gleichwertigkeit der Arbeitskraft neben dem Kapital gesetzlich anerkannt ist. Es kann wohl kaum bezweifelt werden, daß diese Tatsache einen enormen Fortschritt in unserer Sozialordnung bedeutet. Sie allein würde ausreichen, um die Institution des Arbeitsdirektors als solche positiv und keineswegs als überflüssige Neuregelung anzusehen.⁶³⁾

Darüber hinaus sind trotz einer gewissen Skepsis eine Reihe von anderen Ergebnissen durch die Schaffung der Institution erzielt worden, die sich außerordentlich positiv für die Betriebe der Montanindustrie ausgewirkt haben.

So ist durch die Einführung des Arbeitsdirektors ein größeres Vertrauensverhältnis zwischen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite entstanden;⁶⁴⁾ zumindest ist darin der Beginn zu dieser Entwicklung zu sehen. Die soziale Durchorganisation der Betriebe hat es mit sich gebracht, daß man sich der gegenseitigen Abhängigkeit bewußt geworden ist. Dies hat dazu geführt, daß auf Seite der Kapitalvertreter sich eine größere Aufgeschlossenheit für alle sozialen Fragen entwickelt hat. Umgekehrt hat aber auch die Arbeitnehmerschaft ein größeres Verständnis dafür gewonnen, daß die Forderungen, die man an das Kapital stellen kann, begrenzt sind, und daß auch die Kapitaleseite einer Pflege bedarf, soll der Betrieb als ihre Existenzgrundlage gesund erhalten werden.

Ein weiterer positiver Gesichtspunkt ist darin zu erblicken, daß die natürlichen Spannungen zwischen den Arbeitgebern und der Belegschaft durch die Rationalisierung der sozialen Belange in der Unternehmensspitze zum Ausgleich gebracht und auf ein Minimum reduziert werden. Die entstehenden betrieblichen Konflikte werden nicht mehr wie früher auf überbetrieblicher Sphäre ausgetragen, sondern durch die Einführung des Arbeitsdirektors werden sie im wesentlichen innerbetrieblich geschlichtet.⁶⁵⁾ So läßt sich wohl auch die Tatsache auf die

63) Ähnlich ist Voigt, a. a. O. S. 258, 491, 500, 509, der Ansicht, daß sich die Institutionen nach dem MitbG. bewährt haben;

64) Vgl. Blumenthal, zit. nach Koch, Stellg. d. An in der modernen Wirtschaft S. 131; Neuloh, a. a. O. S. 20, 21, 55, 56, 211, 231; Einzelansichten von Mitbest.-Träger, zit. von Blume, a. a. O. S. 219, 220, 221, 232, 234, 246, 247; über die Auswirkungen der Mitbest. S. 278, 279; vgl. auch Weddigen bei Voigt, a. a. O. S. 45; Voigt, a. a. O. S. 503, 504.

65) Siehe die Untersuchungen von Blume, Zwischenbilanz d. Mitbest. S. 155, 156, über die Reduzierung von Streitfällen vor den ArbGerichten von 1951-1959, die wohl nicht zuletzt auf die Institution des Arbeitsdirektors zurückzuführen ist; vgl. Voigt, a. a. O. S. 259, 504.

Institution des Arbeitsdirektors zurückführen, daß es in den letzten 10 Jahren keinen Streik mehr in der Montanindustrie gegeben hat mit Ausnahme des ein-
tägigen Streiks, bei dem es um die Aufrechterhaltung der Mitbestimmung
ging.⁶⁶⁾

Schließlich hat sich die Befürchtung, daß durch den Arbeitsdirektor die Unter-
nehmerinitiative unterbrochen oder auch nur gehemmt würde, als völlig gegen-
standslos erwiesen. In dem Vertretungsorgan ziehen alle Personen, ob Arbeits-
direktor, technischer oder kaufmännischer Direktor, am gleichen Strang; ihre
Beschlüsse kommen meist einstimmig zustande.⁶⁷⁾ Darüber hinaus hat sich die
Institution des Arbeitsdirektors nicht etwa hemmend bei der Frage von Neuin-
vestitionen in Betrieben ausgewirkt, sondern sowohl die Arbeitnehmervertreter
im Aufsichtsrat wie der Arbeitsdirektor haben eine ausgesprochene Investitions-
freudigkeit an den Tag gelegt.⁶⁸⁾

So läßt sich hier schon sagen, daß aus betrieblicher Sicht gesehen jedenfalls
von Fehlleistungen durch die Institution des Arbeitsdirektors als solche nicht ge-
sprochen werden kann, daß die Einrichtung auch nicht überflüssig, sondern viel-
mehr eine notwendige und positive Regelung darstellt, um der Bedeutung der
sozialen Entwicklung unserer Zeit in den Unternehmen der Montanindustrie ge-
recht zu werden.

Was durch die Institution indes nicht geschaffen worden ist, was die Gewerk-
schaften aber seinerzeit in dem Kampf um betriebliche Mitbestimmung in der
Schwerindustrie wohl angestrebt haben und was auch heute noch von ihnen ent-
täuscht festgestellt wird und weshalb sie den Arbeitsdirektor als gescheiterten
Versuch in dem Streben um Mitbestimmung sehen,⁶⁹⁾ ist eine wirkliche echte
Mitbestimmung, d.h. gleichberechtigte Mitentscheidung der Arbeitnehmer in
der Unternehmensleitung.⁷⁰⁾ Von ihr ließe sich nur sprechen, wenn der Arbeits-

66) Neuloh, a. a. O. S. 55; vgl. auch Voigt, a. a. O. S. 241 Anm. 72, S. 248,
249, 259, 504.

67) Vgl. Koch, Stellung d. Arbeitnehmer in der modernen Wirtschaftspolitik
S. 128; Mc Pherson, Wege zum sozialen Frieden S. 80; Neuloh, a. a. O.
S. 163; Voigt, a. a. O. S. 235, 506.

68) Neuloh, a. a. O. S. 140; vgl. auch Voigt, a. a. O. S. 272 ff.

69) Vgl. statt vieler Seidel, GMH 60/193 ff; Nitschke, Süddeutsche Zeitung
Nr. 60 11./12.3.1961 S. 4; Potthoff, zur Geschichte der Montan-Mitbest.
insbes. S. 3, 11; Brumlop, die Quelle 1961 Nr. 1 S. 5.

70) Ebenso Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht S. 638, 639; über den
Begriff Mitbest. siehe Anm. 1 S. 2.

direktor als Arbeitnehmervertreter angesehen werden könnte, ähnlich den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat und dem Betriebsrat. Dies aber erscheint verfehlt.

Die Arbeitsdirektoren nehmen, wie mehrfach hervorgehoben wurde,⁷¹⁾ rechtlich eine Arbeitgeberstellung ein und sie fühlen sich auch tatsächlich als Arbeitgeber, wie ihre eigenen Äußerungen gezeigt haben.⁷²⁾ Anders als z. B. der Betriebsrat üben sie ihre Aufgaben nicht in der Weise aus, daß sie in der Eigenschaft als Vertreter der Arbeitnehmer gleichberechtigt in der Unternehmensleitung mitentscheiden und als solche Arbeitgeberfunktion innehaben. Vielmehr werden die durch sie wahrgenommenen Arbeitnehmerbelange von ihnen als rechtlich und tatsächlich ausschließlich zum Arbeitgeberkreis zugehörig verwaltet und zwar von der Warte der Unternehmensleitung aus, also im umfassendsten Interesse des ganzen Betriebes, nicht etwa vom Interessenstandpunkt der Arbeitnehmerschaft aus.⁷³⁾ Bereits bei den Rechtsausführungen zeigte sich,⁷⁴⁾ daß die Institution des Arbeitsdirektors im Grunde nichts anderes und nicht mehr ist als die gesetzliche Verwirklichung und Ausgestaltung des schon in § 70 AktG. niedergelegten Grundsatzes, daß der Vorstand unter eigener Verantwortung die Gesellschaft so zu leiten hat, wie das Wohl des Betriebes und seiner Gefolgschaft und der gemeine Nutzen von Volk und Reich es fordern. Aus diesen Feststellungen aber ist zu folgern, daß der Arbeitsdirektor in rechtlicher Hinsicht nicht Vertreter oder Exponent der Arbeitnehmer ist.⁷⁵⁾

Will man in ihm einen Arbeitnehmervertreter in der Unternehmensleitung erblicken,⁷⁶⁾ so erscheint dies nur in dem Sinne richtig zu sein, wenn man ihn in tatsächlicher Hinsicht als Wahrer der Arbeitnehmerbelange betrachtet, so wie man etwa den kaufmännischen Direktor als Interessenvertreter der wirtschaftlichen Angelegenheiten ansehen kann. Allein diese Tatsache jedoch rechtfertigt kaum die Annahme, daß die Wahrnehmung der Arbeitnehmerbelange durch den Arbeitsdirektor eine Art der Mitbestimmung im rechtlichen Sinne, d. h. Mitentscheidung der Arbeitnehmer in der Unternehmensleitung ist.⁷⁷⁾ Deshalb auch

71) S. 173.

72) S. 202 ff. vgl. auch Voigt, a. a. O. S. 241.

73) Vgl. S. 155, 193.

74) S. 41.

75) Vgl. auch die Ausführungen zu den Rechtsbeziehungen des Arbeitsdirektors S. 89 ff. insbes. S. 95 - 97.

76) So Müller, BB 53/329.

77) Ähnlich wohl Pirker, a. a. O. S. 417, wenn er sagt: "Die Einrichtung des Arbeitsdirektors ist jedoch nichts anderes als eine Fortsetzung des Prozesses der

wird man die in der Literatur vertretene Ansicht, daß es sich bei der Einführung des Arbeitsdirektors um Mitbestimmung in der Unternehmensleitung handelt, ⁷⁸⁾ nur dahin verstehen dürfen, daß mit der Institution eine Voraussetzung zur Bessergestaltung des Verhältnisses zwischen der Arbeitnehmerschaft und dem wirtschaftlichen Gegenspieler geschaffen worden ist. ⁷⁹⁾

Was die Institution des Arbeitsdirektors auch nicht gebracht hat und weswegen vielleicht die Gewerkschaften den Arbeitsdirektor heute als einen Mann auf verlorenem Posten ansehen, ist eine eindeutige und ständige Einflußnahme der Gewerkschaften auf die Betriebsleitung durch ihn. ⁸⁰⁾ Damit ist eine Politisierung der Betriebe der Montanindustrie ebenso wie deren mehr oder weniger starke Sozialisierung verhindert worden.

2. Stellungnahme zu den Kritiken

Wenn man die Kritiken im Hinblick auf die Leistung des Arbeitsdirektors bezüglich ihrer sachlichen Berechtigung prüft, so ist zunächst einmal zu unterscheiden zwischen Einwänden, die die Institution des Arbeitsdirektors als solche betreffen und den Einwendungen, die sich auf den einzelnen Arbeitsdirektor als Person beziehen. In dieser Arbeit kann nur die Kritik an der Institution interessieren.

Diejenigen Kritiken nun, die an der Einrichtung des Arbeitsdirektors als solcher geübt werden, lassen sich in zwei Gruppen einteilen:

Rationalisierung der industriellen Großunternehmen und der damit verbundenen Spezialisierung und Zentralisierung des Managements. Faßt man die Mitbestimmung als einen Prozeß der Demokratisierung der industriellen Großunternehmen und Großbetriebe auf, so ist eigentlich die Einrichtung des Arbeitsdirektors nicht ein unmittelbarer Bestandteil dieser Demokratisierung, sondern nur dessen formalorganisatorische Voraussetzung auf der Seite des Managements der industriellen Großunternehmen."

78) So Müller-Lehmann, MitbG. § 1 Rdnr. 2, 3; Boldt, RdA 51/173; Kötter, MitbG. S. 10; Koenigs, Betrieb 51/897 Anm. 2; eine präzise Begriffsbestimmung der Mitbest. wird dort allerdings nicht gegeben. Über die Schwierigkeit der Begriffsbestimmung vgl. Duvemell, Zwischenbilanz der Mitbest. S. 319 ff.

79) Dies entspricht der Begriffsbestimmung i. w. Sinne, siehe Anm. 1 S. 2.

80) Vgl. S. 97 über die Rechtsbeziehungen; Voigt, a. a. O. S. 241.

Einmal der behauptete Loyalitätskonflikt und zum anderen die behauptete Störung der Solidarität der Arbeitnehmerschaft.

a) Der behauptete Loyalitätskonflikt des Arbeitsdirektors

Unter Loyalitätskonflikt versteht man die Spannungen, die sich daraus ergeben können, daß der Arbeitsdirektor auf der einen Seite als Vorstandsmitglied reiner Arbeitgeber ist und auf der anderen Seite, daß er, von dem Vertrauen der Arbeitnehmer getragen, in das Vertretungsorgan gekommen ist als ein Mann, von dem die Arbeitnehmerschaft die Wahrnehmung ihrer persönlichen Interessen erwartet.⁸¹⁾

Wie steht es nun mit der Berechtigung, von einem Loyalitätskonflikt dieser Art zu sprechen?

Wie oben eingehend auseinandergesetzt und soeben erwähnt wurde,⁸²⁾ ist der Arbeitsdirektor durch das Gesetz so konstituiert, daß er nach seinen Funktionen eindeutig Arbeitgeber ist. Er ist dieses im Rechtssinne neben den anderen dem Vertretungsorgan angehörenden Direktoren. Vom Aufgabenkreis her ist aber durch die Institution tatsächlich eine Neuerung in das Vertretungsorgan gebracht worden, nämlich der Zwang zu einer Dreigliederung (kaufmännisch, technisch, sozial) gegenüber der bisher getübten Zweigliederung (technisch, kaufmännisch). Das bedeutet, daß der Gegensatz von Kapital und Arbeit durch die Einführung des Arbeitsdirektors in der Spitze des Unternehmens selbst zur Aufhebung gebracht werden soll.⁸³⁾ Es ist selbstverständlich, daß diese Mittlerfunktion des Arbeitsdirektors, seine Aufgabe, die natürlichen Gegensätze der Kapitalseite und Arbeitnehmerschaft miteinander zu vereinen und im Einzelfall stets eine gerechte Lösung unter Abwägung der divergierenden Interessen des Unternehmens und der Belegschaft zu finden, in der Praxis erhebliche Schwierigkeiten bereitet und den Arbeitsdirektor gewiß nicht selten in innere Konflikte bringt. Sicherlich darf auch nicht verkannt werden, daß der Arbeitsdirektor, der als einziges Mitglied im Vertretungsorgan das besondere Vertrauen der Arbeitnehmer genießt und vielleicht aus dem Arbeitnehmerlager kommt, der Gefahr ausgesetzt ist, einerseits in eine gewisse Isolierung gegenüber seinen Vorstandskollegen zu geraten, weil diese befürchten, daß er seine Aufgaben zu sehr aus der Sicht der Arbeitnehmerschaft betrachtet, andererseits aber auch bei der Belegschaft und Gewerkschaft nicht das

81) Neuloh, a. a. O. S. 150; Mc Pherson, a. a. O. S. 84.

82) S. 210.

83) Vgl. die sozialwissenschaftl. Ausführungen hierüber von Pirker, a. a. O. S. 415-423; Voigt, a. a. O. S. 286; ferner S. 193 ff.

Verständnis und die Anerkennung für seine Stellung zu finden, weil diese wiederum befürchten, daß er aus der Arbeitgebersicht die Arbeitnehmerbelange zu wenig beachte und durchsetze. Trotz dieser Reibungs- und Spannungsmomente erscheint es aber verfehlt, von einem unlösbaren Loyalitätskonflikt des Arbeitsdirektors zu sprechen. Die Konfliktsituation, die sich für den Arbeitsdirektor ergibt, liegt nicht in der Institution, sondern in der Natur der Sache begründet. Sie ist im Grunde nicht anderer Art als die eines verantwortungsbewußten sozial eingestellten Unternehmers. Die Spannungen, die durch Forderungen des Arbeitsdirektors im Vertretungsorgan ausgelöst werden, haben keinen anderen Charakter als die Konflikte, welche Forderungen des technischen Direktors hervorrufen, die die kaufmännische Seite nicht oder nicht voll erfüllen kann oder will.⁸⁴⁾ Sie haben nicht mehr den Kampfcharakter, der ihnen in früherer Zeit anhaftete, sondern sind nichts anderes als normale Spannungen, die innerbetrieblich zum Ausgleich gebracht werden als Betriebsverwaltungsaufgaben. Das Gesetz hat den Arbeitsdirektor als eine das Unternehmen kollegial mit den Vertretern des technischen und ökonomischen Prinzips verwaltende Person konstituiert, deren Aufgabe es ist, die in dem Unternehmen als solchem angelegten sozialen Probleme, die die gleiche Bedeutung haben wie die technischen und die ökonomischen, zu lösen; und diese nicht von außerbetrieblichen Gesichtspunkten her, also auch nicht von der Konzeption der Gewerkschaften her, sondern vom Standpunkt des Unternehmens aus. Kapital und Arbeit sind in dem Betrieb zu einer Einheit verschmolzen, die von äußeren Einflüssen unabhängig zu halten ist.

Damit ergibt sich auch eine Beantwortung der Frage, ob aus der Forderung des Gesetzes, daß der Arbeitsdirektor die Zustimmung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zu seiner Berufung haben muß, ein Abhängigkeitsverhältnis zu den Gewerkschaften und ihren Zielen gesehen werden kann. Dieses ist auf das Eindeutigste zu verneinen. Daß der Arbeitsdirektor der Zustimmung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bedarf, bedeutet ja nicht, daß er aus Kreisen der Gewerkschaften, ja noch nicht einmal aus den Kreisen der Arbeitnehmerschaft des eigenen Betriebes oder überhaupt der Arbeitnehmerschaft genommen werden muß. Daher ist es unzutreffend, davon zu sprechen, daß die Arbeitsdirektoren ihre Stellung den Gewerkschaften verdanken würden. Mit der Berufung zum Arbeitsdirektor ist er aus einer Bindung zur Gewerkschaft entlassen und hineingestellt in eine neue selbständige Position. Dem widerspricht es auch nicht, wie bereits in dem 3. Kapitel dargelegt wurde,⁸⁵⁾ wenn der eine oder andere Arbeitsdirektor aus persönlicher Solidarität noch weiterhin Gewerkschafts-

84) Vgl. Voigt, a. a. O. S. 254.

85) S. 188 ff.

mitglied ist.

Wenn mancher Arbeitsdirektor eine innere Abhängigkeit zu den Gewerkschaften empfindet, so liegt dieses nicht in der Institution des Arbeitsdirektors begründet, sondern vielleicht in der Struktur der zufälligen Einzelpersonen und in ihren politischen Bindungen.

Es muß hier auch festgestellt werden, daß bei der Einführung des Arbeitsdirektors nicht von einer in sich zwispältigen Institution gesprochen werden kann. Der Arbeitsdirektor steht rechtlich eindeutig auf Arbeitgeberseite. Damit stellt sich seine Einführung als eine organische Weiterentwicklung in dem Prozeß der Annäherung und Zusammenführung der Interessen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer dar und dies nicht durch eine Verstärkung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer im eigentlichen Sinn, sondern durch eine neue gesetzlich ausgestaltete Aufgabenbestimmung des Unternehmers.

Es ist selbstverständlich, daß der Arbeitsdirektor zur Erfüllung der von ihm zu verlangenden Tätigkeit bestimmte Qualitäten besitzen muß, sowohl hinsichtlich seiner menschlichen Anlagen wie hinsichtlich seiner Ausbildung. Verständlich aber ist auch, daß hier im Anfang noch Fehlgriffe und infolgedessen Fehlleistungen entstanden sind.⁸⁶⁾ Aus diesen auf die Unbrauchbarkeit der Institution des Arbeitsdirektors zu schließen, ist aber nicht richtig.⁸⁷⁾ Vielmehr ist dafür zu sorgen, wie es nun auch nachdrücklicher angestrebt wird,⁸⁸⁾ daß für eine angemessene Berufsausbildung der Arbeitsdirektoren gesorgt wird,⁸⁹⁾ bevor sie in ihr Amt berufen werden.

86) Vgl. die Aufstellung über die Vorbildung der Arbeitsdirektoren S. 193.

87) So hat auch keiner der von Blume, Zwischenbilanz der Mitbest. S. 233, befragten Mitbest.-Träger die "Institution" des Arbeitsdirektors als solche kritisiert.

88) Vgl. Mischke, Süddeutsche Zeitung Nr. 60 11./12.3.1961 S. 4.

89) Vgl. die verschiedenen Ansichten und Vorschläge der befragten Mitbest.-Träger über die erforderlichen Persönlichkeitsmerkmale und Vorbildung der Arbeitsdirektoren, Blume, Zwischenbilanz d. Mitbest. S. 158 ff, 175 ff, 202 f; danach, S. 157, hielten die Arbeitsdirektoren selbst folgende Eigenschaften für unerlässlich: Kontaktfähigkeit, Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Kameradschaftlichkeit, enge Verbundenheit mit der Arbeiterbewegung und den Gewerkschaften, Fleiß, Dynamik; während nach einer Befragung, S. 160, 1/3 d. Arbeitsdirektoren eine praktische Ausbildung in den entsprechenden Industriezweigen für erforderlich hielten, sprachen sich 2/3 d. befragten Arbeitsdirektoren gegen das Erfordernis einer praktischen Ausbildung

b) Die behauptete Solidaritätsschwächung der Arbeitnehmerschaft durch den Arbeitsdirektor

Die zweite Gruppe der Kritiken an der Institution des Arbeitsdirektors läßt sich zusammenfassen unter dem Gesichtspunkt des Vorwurfes der Solidaritätsschwächung der Arbeitnehmerschaft. Diese Kritik sieht den Arbeitsdirektor sowohl hinsichtlich seiner rechtlichen Stellung wie bezüglich seiner direktorialen Aufgaben falsch.

Unter Solidarität der Arbeitnehmerschaft versteht man die Gruppenzugehörigkeit der Arbeitnehmer überhaupt, auf überbetrieblicher Ebene.⁹⁰⁾ Die allgemeine Solidarität der Arbeitnehmerschaft ist eine politische Interessenverbundenheit, sie ist auf jeden Fall eine die Unternehmen als solche übersteigende, sich gegenseitig gemeinsam auferlegte Verpflichtung der Arbeitnehmer. Der Arbeitsdirektor aber ist ein Unternehmensorgan. Gewiß ist es nicht ausgeschlossen und praktisch auch vorgekommen, daß Arbeitsdirektoren aus ihrer betrieblichen Sicht heraus Maßnahmen getroffen und Einstellungen gezeigt haben, die der allgemeinen Politik der Gewerkschaften zuwiderlaufen.⁹¹⁾ Sicherlich bedeutet es auch eine gewisse Störung der politischen Konzeptionen der Gewerkschaften, wenn der Arbeitsdirektor als zum Arbeitgeberkreis gehörig innerbetriebliche soziale Fortschritte bewirkt und auch bei überbetrieblichen Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer mitwirkt, während die Förderung der allgemeinen Arbeitnehmerinteressen bisher überwiegend in den Händen allein der Gewerkschaften lag. Mit solchen politischen Gesichtspunkten aber an einer Rechtsinstitution Kritik zu üben, ist schon deswegen unrichtig, weil der Gesetzgeber den Arbeitsdirektor so und nicht anders statuiert hat. Er hat rechtsschöpferisch etwas anderes gemacht, als vor allem die Gewerkschaften gewollt haben. Und zwar hat er mit der Einführung der Institution des Arbeitsdirektors den Mitbestimmungsgedanken als Anspruch der Arbeitnehmer - von der Berufung abgesehen - völlig

aus; bei der Entscheidung über den besten Ausbildungsweg standen sich folgende 3 Meinungen gegenüber:

- a) Leiter, Sachbearbeiter, Sachbearbeiter in einem Unternehmen, Assistent d. Arbeitsd., Arbeitsdirektor
- b) Abitur, praktische Ausbildung im Montanbereich, wirtschafts- oder sozialwissenschaftl. Studium, Assistentenjahre, Arbeitsdirektor;
- c) (mit vorheriger Vorschlag) Betriebsrat, Akademie, Sachbearbeiter, Arbeitsdirektor.

90) Vgl. Apperath, a. a. O. Bd. II S. 224; Neumann-Duesberg, a. a. O. S. 182, 491; BAG in AP Nr. 2 zu § 615 BGB.

91) z. B. im Lohnkonflikt in der Hüttenindustrie 1958, Neuloh, a. a. O. S. 156; vgl. auch Voigt, a. a. O. S. 241.

außer acht gelassen und stattdessen mit der Einrichtung des Arbeitsdirektors als Arbeitgeber die Natur des Arbeitgeberseins verändert im Sinne des sozialen Rechtsstaatsprinzips. Für den gewerkschaftspolitischen Gedanken der allgemeinen Solidarität der Arbeitnehmerschaft ist in diesem Bereich kein Raum.

IV. Zusammenfassung

Was schon in den Rechtsausführungen andeutend zum Ausdruck kam, haben die kritischen Erörterungen einerseits und die praktischen Erfahrungen andererseits evident gemacht:

Die Funktion des Arbeitsdirektors, die natürlichen Gegensätze der Belange der Kapital- und Arbeitnehmerseite in der Unternehmensspitze zum Ausgleich zu bringen, bringt den Arbeitsdirektor in der Praxis nicht selten in erhebliche Konfliktsituationen. Die Tatsache, daß er einerseits funktionell Arbeitgeber ist, andererseits vom Vertrauen der Arbeitnehmer getragen in das Vertretungsorgan berufen wird und die Belegschaft daher von ihm den besonderen Einsatz für ihre Anliegen erwartet, setzt die Arbeitsdirektoren teils der Gefahr aus, sowohl von den Mitgliedern im Vertretungsorgan wie auch von der Arbeitnehmerseite isoliert zu werden. Trotz dieser Spannungsfaktoren erscheint es nicht richtig, von einem unlösbaren Loyalitätskonflikt zu sprechen, wie vielfach behauptet wird. Denn der Arbeitsdirektor nimmt rechtlich eine klare und widerspruchsfreie Stellung ein und seine praktischen Aufgaben enthalten keine anderen und größeren Spannungen wie es die Tätigkeit seiner Vorstandskollegen mit sich bringt und er steht auch persönlich in keiner anderen Konfliktslage wie Personen in anderen Berufen.

Es trifft auch nicht zu, daß der Arbeitsdirektor eine von außen gelenkte Teilfunktion in den Betrieben darstellt, sondern aus dem politischen Kampf ist eine Gestalt in unserem Wirtschaftsrecht konkret geworden, die völlig neu und abstrakt das dynamisch soziale Prinzip der Arbeitskraft, ihres Einflusses und ihrer Betreuung und Lenkung gestaltet.

In der Einführung des Arbeitsdirektors wird insbesondere sichtbar, daß die Betriebe der Montanindustrie in ihrer tatsächlichen und rechtlichen Struktur objektive Gebilde werden, bei denen die verschiedenen in ihnen wirkenden Kräfte nach einem Gleichgewicht streben, ja zum einen Gleichgewicht kommen, bei dem von einem Gegensatz von Kapital und Arbeit nicht mehr gesprochen werden kann.

V. Sind Änderungen an der Institution des Arbeitsdirektors de lege ferenda wünschenswert?

Fragt man danach, ob Änderungen an der Institution des Arbeitsdirektors de lege ferenda wünschenswert sind, so muß bei allen Überlegungen hierüber wohl die Tatsache im Vordergrund stehen, daß die Zeit der Erfahrungen mit der Institution noch zu kurz erscheint, als daß man es wagen könnte, sozial- oder rechtspolitische Änderungen vorzunehmen, die gegenüber dem jetzt geltenden Recht eine der inneren Dynamik der Montanbetriebe besser Rechnung tragende Institution schaffen. Hierfür spricht vor allem, daß die Position des Arbeitsdirektors in den rund 10 Jahren seiner gesetzlichen Einführung stets zu sehr im Brennpunkt des politischen Kampfes um Mitbestimmung der Arbeitnehmer stand und sich dies äußerst hemmend, ja geradezu schädlich auf die praktische Ausführung und eine organische Ausgestaltung der Einrichtung auswirken mußte, die als solche aus politischen und außerbetrieblichen Einflüssen völlig herausgestellt und durchaus positiv zu beurteilen ist.

Darüber hinaus erscheint eine Verbesserung an der Institution des Arbeitsdirektors als solcher weder notwendig noch ratsam. Wie der rechtliche Teil der Arbeit gezeigt hat, ist die Institution des Arbeitsdirektors ohne Schwierigkeiten in das System des geltenden Gesellschafts- und Arbeitsrechts eingefügt; Lücken sind keine zu schließen.

Auch wäre es wohl noch verfrüht, wenn man jetzt schon an eine gesetzliche Einführung des Arbeitsdirektors in der übrigen Wirtschaft denken wollte, wie dies zum Teil gefordert wird.⁹²⁾ Die Einführung des Arbeitsdirektors in der Schwerindustrie entsprang den besonderen Verhältnissen in den Montanunternehmen nach dem Zusammenbruch 1945 infolge der Beschlagnahme der Werke.⁹³⁾ Die völlig anderen Verhältnisse in der übrigen Wirtschaft lassen es, jedenfalls solange, als die Institution des Arbeitsdirektors in den Montanunternehmen noch immer im politischen Streit um die Mitbestimmung steht, nicht ratsam erscheinen, den Arbeitsdirektor entsprechend dem MitbG. in weiteren Wirtschaftszweigen einzuführen.⁹⁴⁾ Es ist anzunehmen, daß ähnlich wie in der Eisenindustrie,

92) Vgl. die Einzelansichten von Mitbestimmungsträgern, zit. von Blume, Zwischenbilanz der Mitbestimmung S. 252-258, 330; Voigt, a. a. O. S. 489.

93) Vgl. i. e. hierzu S. 7 ff.

94) Vgl. hierzu die Einzelansichten von Mitbest.-Trägern, zit. von Blume, Zwischenbilanz der Mitbestimmung S. 252-258, 330; danach fordern die Arbeitsdirektoren (S. 252) wie die Betriebsratsmitglieder und die außerbetrieb-

die schon fünf Jahre vor Erlass des MitbG. auf freiwilliger Basis den Arbeitsdirektor eingeführt hat, in den Industriezweigen, in denen eine innere Tendenz zu der Einrichtung des Arbeitsdirektors besteht, es entsprechend der jetzigen Rechtsinstitution in der Montanindustrie auf freiwilliger Ebene dazu kommen wird. Dieses wäre doch wohl abzuwarten. Denn in diesem Falle würde die Einführung des Arbeitsdirektors in anderen Bezirken der Wirtschaft rechtsdeklaratorisch geschehen, was besser erscheint als rechtskonstitutiv.

lichen Aufsichtsratsmitglieder (S. 253) überwiegend eine Erweiterung der Mitbestimmung auf andere Industriezweige, insbesondere in Chemie-, Energie-, Transport- und Verkehrs-Unternehmen; die wenigen Arbeitsdirektoren, die eine Ausdehnung des MitbG. ablehnen, meinen (S. 252), man solle Blamagen vermeiden, das System habe sich im jetzigen Bereich noch nicht bewährt, bzw. es müßten zuerst die bestehenden Chancen ausgenützt und die richtigen personellen Möglichkeiten geschaffen werden.

L e b e n s l a u f

Ich, Ruth Ingrid Kerb, wurde am 22. Juli 1933 in Pinswang, Gemeinde Altenbeuern, Landkreis Rosenheim geboren. Mein Vater ist der am 26. Dezember 1938 verstorbene Biologe Dr. phil. Heinz Kerb; meine Mutter ist Henriette Kerb, geb. Rump.

Von 1939 bis 1944 ging ich zur Volksschule in Neubeuern, Landkreis Rosenheim.

Von 1944 bis 1953 besuchte ich das humanistische Gymnasium in Rosenheim, an dem ich im Juni 1953 die Reifeprüfung bestand.

Zu Beginn des Wintersemesters 1953 wurde ich als Studierende der Rechts- und Staatswissenschaften bei der juristischen Fakultät der Universität München immatrikuliert. Nach Abschluß des siebten Semesters bestand ich am 26. Juli 1957 die erste juristische Staatsprüfung vor dem Landesjustizprüfungsamt München.

Anschließend wurde ich am 1. Oktober 1957 in den juristischen Vorbereitungsdienst des Landes Bayern übernommen. Rund ein Drittel der Referendarzeit verbrachte ich gastweise im Oberlandesgerichtsbezirk Karlsruhe. Während dieser Zeit studierte ich zwei weitere Semester Jura an der Universität Freiburg.

Am 16. April 1962 bestand ich die zweite juristische Staatsprüfung vor dem Landesjustizprüfungsamt München.

Am 15. Mai 1962 stellte mich die Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung als Verwaltungsassessorin ein.

